

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Между отделом по образованию администрации
Таловского муниципального района
и Таловской районной организацией
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
по обеспечению социально-экономических и
правовых гарантий работников образования
на 2025 – 2028 годы

Руководитель отдела по
образованию администрации
Таловского муниципального
района

Председатель Таловской районной
организации Профессионального
союза работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Г. В. Иевлев

«12» декабря 2025 года



«12» декабря 2025 года



I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Отделом по образованию администрации Таловского муниципального района Воронежской области и Таловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2025-2028 годы (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников сферы образования, общих условий оплаты труда работников сферы образования, их гарантий, компенсаций и льгот, для обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, находящихся на территории Таловского муниципального района.

Содержание Соглашения определяется состоянием социально-экономического развития Таловского района, уровнем организации социальной поддержки и защиты всего населения региона, и эффективностью реализации на территории района федеральных и областных программ в сфере образования.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники образовательных организаций Таловского муниципального района (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Таловской районной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее - Профсоюз);
- работодатели в лице их полномочного представителя – отдела по образованию администрации Таловского муниципального района (далее – отдел по образованию).

1.3. Основные задачи настоящего Соглашения:

- создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников организаций в сфере образования, закрепленных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - «Об образовании в Российской Федерации»);
- поддержание особого статуса педагогических работников в обществе;
- поддержание социальной стабильности в образовательных организациях Таловского муниципального района;
- расширение зоны социального партнерства;
- содействие развитию трудовых коллективов сферы образования, профсоюзных организаций и мотивации профсоюзного членства;
- обеспечение правовой культуры работников образовательных организаций, представителей работодателей.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.5. Стороны договорились, что:

1.5.1. Коллективные договоры в образовательных организациях, с учетом особенностей их деятельности и финансовых возможностей, могут предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, более благоприятные условия труда, по сравнению с установленными законами и настоящим Соглашением, и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Отдел по образованию и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

1.5.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения, права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. После подписания настоящего Соглашения стороны в месячный срок доводят текст Соглашения до сведения руководителей образовательных организаций, первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения (по договоренности) размещается на сайте отдела по образованию Таловского муниципального района <http://talrono.ru/> в двухнедельный срок после его подписания.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее трех месяцев до истечения срока действия настоящего Соглашения.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия). Порядок формирования комиссии, её полномочия и порядок работы определяются Положением о Комиссии (приложение 1).

2.2. Отдел по образованию:

2.2.1. Учитывает положения настоящего Соглашения при принятии приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права.

Принятие нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников (в соответствии со ст.35.1 Трудового кодекса Российской Федерации), осуществляется с учетом мнения Профсоюза, путем направления проектов нормативно-правовых актов в районную организацию Профсоюза не менее чем за месяц до их принятия.

2.2.2. Обеспечивает формирование единых подходов к финансированию образовательных организаций, совершенствование системы оплаты труда и иных условий труда педагогических работников, в том числе устранение избыточной отчетности.

2.2.3. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных для государственных казенных организаций, а

также размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг.

2.2.4. Рассматривает введение новых финансовых механизмов как инструмента повышения финансовой самостоятельности организаций.

2.2.5. При формировании бюджета на следующий финансовый год обращается в Совет народных депутатов и администрацию Таловского муниципального района, Министерство образования Воронежской области по вопросам финансирования системы образования Таловского муниципального района.

2.2.6. Своевременно уведомляет руководителей образовательных организаций о сумме субвенции и субсидии образовательной организации на финансовый год под роспись.

2.2.7. Осуществляет контроль за эффективным расходованием финансовых средств, выделяемых образовательным организациям на осуществление образовательной деятельности.

2.2.8. Проводит мониторинг и контроль финансово-хозяйственной деятельности образовательных организаций.

2.2.9. Предпринимает меры по созданию в образовательных организациях комфортной среды для обучающихся и работников, в том числе и в условиях дистанционного режима, содействует оборудованию рабочих мест педагогов современными информационно - коммуникативными средствами.

2.2.10. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе совещаний, проводимых отделом образования, аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций Таловского муниципального района, членство в жюри профессиональных муниципальных конкурсов и других мероприятий.

2.2.11. Рекомендует аттестационной комиссии образовательной организации, при аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности, учитывать условия труда работников, обеспеченность их необходимыми средствами для исполнения должностных обязанностей.

2.2.12. Предоставляет Профсоюзу (по его запросам) информацию, необходимую для выполнения его Уставной деятельности (о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала, по видам экономической деятельности и иным показателям заработной платы, объему задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и др.)

2.2.13. Информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, об их числе, категориях и сроках проведения мероприятия по высвобождению работников.

2.2.14. Проводит консультации (семинары) для руководителей образовательных организаций по финансовым и юридическим вопросам.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

2.3.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах.

2.3.3. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.4. Способствует включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодым специалистам и другим категориям работников организаций.

2.3.5. Представляет и защищает права и интересы в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в профсоюзе при изменении правового статуса (типа образовательной организации и пр.), ликвидации, присоединении и реорганизации организаций, сокращении численности или штата и др.

2.3.6. Оказывает первичным профсоюзовым организациям и работникам, являющимся членами профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - члены Профсоюза) методическую и практическую помощь по вопросам:

- применения трудового законодательства;
- экспертизы коллективных договоров образовательных организаций, а также других локальных нормативных актов, касающихся социально-экономического положения работников отрасли;
- разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- иных вопросах, затрагивающих трудовые отношения.

2.3.7. Повышает юридическую грамотность работников отрасли, их умение на практике применить законодательство, отстаивать свои права и интересы, путем создания профсоюзных кружков в организациях.

2.3.8. Принимает меры по:

- снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- укреплению трудовой дисциплины;
- обеспечению добросовестного исполнения работниками своих трудовых обязанностей;
- обеспечению соблюдения норм профессиональной этики педагогическими работниками образовательных организаций;
- соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма и др.

2.3.9. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.10. Проводит инструктивно-методические совещания профсоюзного актива для обучения председателей профорганизаций и других членов Профсоюза, повышения уровня знаний нормативных правовых актов, применения их на практике.

2.3.11. Проводит совместные семинары руководителей организаций и председателей профсоюзных организаций по вопросам трудового законодательства.

2.3.12. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оказывает организациям, учреждениям методическую и практическую помощь в реализации законодательства о специальной оценке условий труда, подборе организации для ее проведения, использовании средств Регионального фонда социального страхования для осуществления мероприятий по охране труда.

2.3.13. Делегирует представителя Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп и других органов по разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, внесения в них изменений, дополнений, поправок.

2.3.14. Принимает участие в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей образовательных организаций,

совещаниях руководителей образовательных организаций и др.

2.3.15. Участвует в проведении экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов), организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.16. Участвует в подготовке и проведении районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный» и других. Из средств районной организации Профсоюза, за счет членских взносов, учреждает участникам конкурса - членам Профсоюза – премии (и/или награждает памятными подарками и дипломами).

2.3.17. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, соглашений, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников и обучающихся организаций в вопросах:

- заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- оплаты труда;
- осуществления профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- предоставления льгот и компенсаций;
- соблюдения режима труда и отдыха;
- рационального использования рабочего времени;
- защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.3.18. Проводит работу с социальными партнерами сторонних организаций по поддержке членов профсоюза.

2.3.19. Рекомендует работодателям при заключении трудового договора направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации для информирования о деятельности профсоюзной организации.

III. Оплата труда и нормы труда

3.1. В части оплаты труда стороны договорились о следующем:

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

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

3.1.2. Работодатели обеспечивают выплату заработной платы работникам организаций не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка определяются конкретные даты выплаты заработной платы работникам и форма расчетного листка.

3.1.3. Заработка плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета производятся до 28 числа каждого месяца.

3.1.4. В случаях, когда системы оплаты труда работников предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения знаками отличия, ведомственными и государственными наградами - со дня присвоения, награждения;

- при присвоении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присвоении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук;

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

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

3.1.6. Работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Статьей 147 ТК РФ установлен минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, максимальный размер доплат за указанные условия труда не установлен. Размеры доплат работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях

труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

3.1.7. Оплата труда работников образовательных организаций в ночное время (с 22 часов до 6 часов следующего дня) производится в повышенном размере, в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за часы (с 0 до 24 часов), фактически отработанные в такой день, выплачивать в двойном размере.

3.1.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляется по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99ТК РФ). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

3.1.9. В целях исключения переработки работодатель обязан вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Варианты учёта рабочего времени конкретно определяются в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.1.10.Работникам, выполняющим дополнительную работу (в должностях председателя профсоюзного комитета), производится доплата к заработной плате (за работу по экспертизе и согласованию локальных актов образовательных организаций, разработке и контролю за выполнением коллективного договора, осуществлению мониторинга охраны труда и пр.).

Размер доплаты, в зависимости от масштаба профсоюзной организации, определяется Положением об оплате труда и локальными актами образовательных организаций.

На момент заключения соглашения данная доплата не может быть

- менее 550 руб - при количестве членов первичной профсоюзной организации до 20 чел;

-менее 1100 руб - при количестве членов первичной профсоюзной организации до 50 чел;

-менее 2100 руб - при количестве членов первичной профсоюзной организации более 50 чел;

3.2. В целях повышения престижа педагогической профессии, социального статуса работников образования и мотивации их труда стороны совместно направляют в Министерство образования Воронежской области и Воронежскую областную организацию Общероссийского Профсоюза образования предложения по:

- установлению средней заработной платы педагогических работников на уровне средней заработной платы по экономике в Воронежской области за соответствующий период;

- установлению дополнительных выплат молодым специалистам;

- предоставлению мест в дошкольных образовательных организациях в первую очередь детям педагогических работников;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предыдущем году;

- установлению доплат за ученую степень работникам образовательных организаций общего, профессионального образования, дополнительного образования детей.

3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным образовательным 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» от 04.04.2025 № 269 (далее – Приказ Минпроса № 269)

Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым и коллективным договорами, графиком сменности, расписанием учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.4. Работодатели:

3.4.1. При распределении учебной (педагогической) нагрузки обязательно учитывают:

- сохранение преемственности классов (групп) и объем нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов, впервые после окончания ими учебного заведения устроившихся в образовательную организацию, учебной нагрузкой, не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение ее только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

3.4.2. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработка плата за фактически отработанное количество часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно доделать учебной работой в данной организации;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработка плата, установленная при тарификации.

3.4.3. Учителям 1-4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам),

гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.4.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой, не позднее, чем за два месяца.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году, по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 11 приложения № 1 приказа Минпроса №268 в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 3.5 и 3.6 настоящего Соглашения.

В организациях дополнительного образования для детей уменьшение учебной нагрузки допускается только в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия кружка (группы, секции, объединения), об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

3.7.1. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности организации педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объема учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника.

3.7.2. Учебную педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.8. При составлении расписания учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые рабочим временем педагогических работников не являются.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только с письменного согласия работника, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105 ТК РФ) и с соответствующей компенсацией работнику такого неудобного режима работы. Порядок и размер компенсаций определяется коллективным договором, иным локальным нормативным актом образовательной организации (раздел III «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников...», утв. Приказом Минпроса №268).

3.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере, не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простоем по вине работодателя являются виновные действия (бездействие) работодателя как умышленные, так и вследствие неумелого менеджмента.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере, не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) оплата их труда (в пределах установленной учебной нагрузки) производится в полном объеме, исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

3.10. За выполнение работниками дополнительных видов работ, не обусловленных трудовым договором, в установленном порядке, производится дополнительная оплата.

3.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику по соглашению сторон производятся соответствующие выплаты, которые не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.12. Оплата работникам за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П)

3.13. Стороны принимают совместные меры (в рамках действующего законодательства)

- обеспечивая целевое использование органами местного самоуправления ассигнований из бюджетов всех уровней, выделяемых на развитие образования, на погашение задолженности по выплате зарплаты работникам, на оплату труда привлеченным к проведению ЕГЭ и ОГЭ специалистам, социальные выплаты; своевременного и полного текущего бюджетного финансирования организаций в соответствии с утвержденными бюджетами;

- осуществляя выплату надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными и государственными наградами, что закрепляется в коллективных договорах и (или) иных локальных нормативных актах;

- устанавливая, в пределах имеющихся средств, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера по согласованию с соответствующими профсоюзовыми органами и закреплять их размеры в коллективных договорах, в положении об оплате труда и других локальных актах организации;

- учитывая личный трудовой вклад каждого работника и качество труда при установлении оплаты труда, при этом максимальный размер оплаты труда не ограничивать.

3.14. Осуществлять в соответствии со статьей 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу) оплату труда работников образования при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва.

3.15. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ, ОГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ, ОГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

3.16. В условиях режима дистанционной работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объёме. На период действия режима дистанционной работы за работниками сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для выполнения должностных обязанностей и в целях осуществления беспрепятственного взаимодействия между работниками, в условиях режима дистанционной работы, работники обязаны находиться в режиме доступа посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», в пределах, определенной для них, протяженности рабочего времени.

3.17. В случае организации и проведения забастовки, объявленной Профсоюзом, а также в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего Соглашения, заработка плата работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается в полном размере.

3.18. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организаций учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

3.19. Отдел по образованию рекомендует руководителям образовательных организаций:

3.19.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, пособий, перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзованным органам безналичным путем и бесплатно.

В случае не своевременной выплаты заработной платы выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки (в соответствии с трехсторонним соглашением между Правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и работодателей на от 13.12.2019 г, в редакции от 03.10.2023 г).

3.19.2. Не допускать нарушений в оплате труда, в том числе при оплате труда педагогического работника, замещающего отсутствующего педагогического работника, как временно отсутствующего, так и при наличии вакансии. Оплата в данном случае дополнительной (для педагогического работника) работы производится с учетом уровня его квалификации.

3.19.3. Обеспечивать объективность в вопросах определения порядка установления и размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих и компенсационных выплат, не допуская нарушений Положения об оплате труда.

3.19.4. Заранее планировать проведение педагогических советов, методических объединений, собраний, совещаний, определяя их продолжительность, с целью рационального использования рабочего времени работников образовательных организаций и поддержания благоприятного психологического климата в коллективах.

3.19.5. Компенсационная выплата за классное руководство выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда. На момент заключения данного соглашения в размере в населенных пунктах менее 100 тыс. жителей 2550 руб (за счет областного бюджета) и 10000 рублей (за счет федерального бюджета) ежемесячно педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. В последующее время возможна корректировка указанных сумм, что должно найти отражение в Положениях об оплате труда.

Для классов, наполняемость которых меньше 14 человек (25 человек), расчет размера доплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

Деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение из федерального бюджета выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.19.6. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник был информирован, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.20. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

Оплата труда педагогических работников за указанные периоды работы производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) занятий, по указанным выше причинам, с учетом денежного вознаграждения за классное руководство.

3.21. Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы внутри образовательной организации без занятия штатной должности. Такая работа не считается совместительством и не требует заключения второго трудового договора.

3.22. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором,

осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.23. Предоставление учебной нагрузки руководящим и иным работникам других образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме, определенном трудовым договором (дополнительным соглашением), и не менее чем на ставку заработной платы.

3.24. Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, которые работают с детьми с ограниченными возможностями здоровья, не зависимо от количества детей в группе, предоставляется отпуск длительностью 56 календарных дней (п.4 разд.1 приложения к постановлению Правительства от 14.05.2015 г. № 466).

3.25. Отдел по образованию обязуется не проводить в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций, определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Работодатели, совместно с первичными профсоюзовыми организациями, обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации

- Приказом 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 образовательным 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»;

- Приказом 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»;

Все работники образовательных организаций должны быть ознакомлены с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий

праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.3. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.3.1. Организация может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств фонда оплаты труда, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.3.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность отпуска (от 3 календарных дней) по категориям работников устанавливается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.3. Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Размеры дополнительного отпуска (от 7 календарных дней) и сокращенного рабочего дня работникам за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций и трудовым договором.

4.3.4. Предоставление ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, для педагогических работников в летний период, а для работников, не относящихся к категории педагогических работников, в течение года, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.3.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности ежегодного отпуска и оплачиваться в полном размере.

Предоставление в данном случае отпуска, исчисленного за фактически отработанное время, является нарушением трудовых прав работников. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.3.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой рабочий год допускается только с письменного согласия работника.

4.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработка для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.5. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (за исключением случаев увольнения за виновные действия работника) выплачивается, исходя из установленной для данной должности продолжительности отпуска.

4.6. Организация может предоставлять работникам иные дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств фонда оплаты труда, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия их предоставления и длительность устанавливаются в коллективном договоре.

4.7. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление до целых дней производится в пользу работника.

4.8. Стороны договорились конкретизировать в коллективных договорах продолжительность и порядок предоставления работникам (в обязательном порядке по их письменным заявлениям) дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее двух календарных дней, в следующих случаях:

- вступления работника в брак – от двух календарных дней;
- вступления в брак детей – от двух календарных дней;
- рождения ребёнка (мужу) – от двух календарных дней;
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, дедушки, бабушки, внуков...) – от двух календарных дней;
- для провода детей в армию – от двух календарных дней;
- -для сопровождения в школу детей младшего школьного возраста в первый день учебного года – один календарный день;
- -молодым специалистам для самообразования–два календарных дня к отпуску;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии,увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – от двух календарных дней;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации (выборного профсоюзного органа) – от двух до пяти календарных дней;
- активным членам профсоюзного комитета – от двух календарных дней.

4.8.1. Возможность предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в образовательной организации на основании личного заявления работника с сохранением заработной платы.

Право на использование работниками дополнительного отпуска зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

Для сотрудников, проработавших в организации от 1 до 5 лет – 1 календарный день; для председателя ППО - 3 календарных дня;

Для сотрудников, проработавших в организации от 5 до 10 лет - 2 для председателя ППО-4 календарных дня;

Для сотрудников, проработавших в организации свыше 10 лет – 3 для председателя ППО-5 календарных дней. Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению.

4.8.2. Организация может предоставлять работникам иные дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств фонда оплаты труда, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливаются в коллективном договоре.

4.9. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, имеют право на длительный отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы на основании приказа Министерства науки и высшего образования (Минобрнауки) Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.10. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, определяются коллективным договором.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

4.11. В соответствии со ст.312.2 ТК РФ возможен перевод педагогических и других работников образовательных организаций на дистанционный режим работы. Такой перевод должен быть оформлен приказом руководителя образовательной организации с обязательным заключением дополнительного соглашения к трудовому договору. Более подробно порядок оформления дистанционной работы определяется коллективным договором и не должен противоречить действующему законодательству.

4.12. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в образовательных организациях в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом 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», предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением их как в месте нахождения в образовательной организации высшего образования, так и за ее пределами;

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

- право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- для педагогических работников (при составлении расписания занятий) освобождение от обязательного присутствия в образовательных организациях, с целью использования свободных дней для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.13. Стороны рекомендовали руководителям образовательных организаций (на основании личного заявления) предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск, в случае прохождения ими вакцинации при пандемиях.

V. Условия и охрана труда

В целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

5.1. Отдел по образованию:

5.1.1. Предусматривает в период действия настоящего Соглашения ассигнования на реализацию государственных программ, обеспечивающих безопасность учебного процесса.

5.1.2. Принимает меры по совершенствованию нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда в образовательных организациях, с учетом требований законодательства об охране труда, и контроля за их реализацией (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

5.1.3. Обеспечивает выполнение нормативных требований по охране труда в подведомственных организациях.

5.1.4. Рекомендует, в соответствии с ч.1 ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации создавать в образовательных организациях службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в организациях, с количеством работников, превышающих 50 человек.

5.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.

5.1.6. Обеспечивает:

- организацию проведения технической инвентаризации зданий и сооружений в образовательных организациях с целью определения их безопасности;

- беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- участие представителей Профсоюза в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

5.1.7. Обеспечивает за счет средств бюджета:

-- проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательного прохождения диспансеризации, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников - предоставляют работникам время для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка.

- проведение обучения работников по профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций;
- обучение, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов системы образования;
- проведение специальной оценки условий труда;
- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда и оценке профессиональных рисков;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной одежды, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения;

5.2.2. Принимает участие в рабочей и государственной комиссиях по приемке организаций в эксплуатацию;

5.2.3. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

5.2.4. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда;

5.2.5. Оказывает индивидуальную помощь членам Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом споров, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

5.2.6. Обеспечивает обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных организаций;

Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

5.2.7. Координирует деятельность внештатных технических инспекторов труда, старших уполномоченных по охране труда, оказывает им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организовывает и проводит для них семинары;

5.2.8. Направляет технического инспектора труда в состав комиссии по расследованию групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образовательных организаций;

5.2.9. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профкомов;

5.2.10. Организует проведение муниципальных (и участие в региональных) смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Лучший внештатный инспектор труда».

5.3. Стороны совместно:

5.3.1. Не допускают эксплуатации в образовательных организациях зданий и сооружений, учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

5.3.2. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организациях, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками.

5.3.3. Рекомендуют, руководствуясь статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, включать в коллективные договоры организаций положения о поощрении уполномоченных профсоюзных организаций за активную общественную работу по охране труда в образовательной организации в форме установления выплат стимулирующего характера.

5.3.4. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

5.3.5. Принимают участие в ежегодном региональном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда.

5.4. Отдел по образованию и Профсоюз рекомендуют образовательным организациям использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение спецодежды, санаторно-курортное лечение работников и проч.

VI. Трудовые отношения

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

6.1. Работодатель обязан

- при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в организации;

- способствовать формированию в образовательных организациях, с участием выборных профсоюзных органов, системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.2. Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместители, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, а также в свободное от работы время вправе выполнять дополнительную педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не является совместительством и не требует заключения трудового договора.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется только при условии соблюдения п.3.23 данного соглашения.

6.3. В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений. Такая работа может выполняться только с письменного согласия работников, с дополнительной оплатой, в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ.

6.4. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования составляет не более 500 кв. м за ставку заработной платы. Норма убираемой площади является расчетной величиной и применяется для определения количества штатных единиц уборщиков служебных помещений в образовательной организации, учитывается при этом и количество убираемых туалетов и санитарных комнат. Должностные обязанности конкретного работника определяются должностной инструкцией и трудовым договором.

6.5. Отдел по образованию и Профсоюз договорились при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ) работникам:

- совмещающим работу с получением образования (по профилю деятельности организации);
- работникам, имеющим статус «предпенсионера» в соответствии с действующим законодательством,
- многодетных одиноких матерей (отцов);
- молодых специалистов, стаж работы которых менее 3 лет.

6.6. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

6.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

6.8. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

6.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

6.10. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм Трудового кодекса РФ.

6.11. К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ времени, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6.12. 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».

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Отдел по образованию:

7.1.1. Содействует созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в образовательных организациях.

7.1.2. Обеспечивает возможность членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, 2 раза в год пройти обучение с отрывом от работы в течение 4-5 дней по вопросам, в том числе охраны труда, а также для участия в работе пленумов, конференций (съездов) всех уровней с сохранением среднего заработка.

7.1.3. Обеспечивает порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

7.1.4. Признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности организации, принимает это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их карьерном росте. Председателям профсоюзных комитетов, производится доплата, как за работу в условиях, отклоняющихся от нормы, за разработку и согласование локальных актов образовательной организации, проведение мероприятий, направленных на охрану труда и укрепления здоровья работников, ведение переговоров с работодателем по разработке, заключению коллективных договоров и пр.

7.1.5. Рекомендует работодателям:

- предоставлять председателю, членам профсоюзных комитетов возможность использовать технические средства организации (как минимум один компьютер), подключенный к сети Интернет, для осуществления электронного учета членов профсоюза в автоматизировано-информационной системе учета (АИС), а также оперативной связи и получения необходимой информации;

-предоставлять членам профсоюзных комитетов образовательных организаций, районной организации Профсоюза работников образования и науки РФ информацию (без права передачи её третьим лицам), необходимую для осуществления их уставной деятельности;

- предоставлять в каникулярное время не менее 4 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска председателям первичных профсоюзных организаций (продолжительность и порядок его предоставления определяется в коллективном договоре организации);

- включать представителей профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов образовательных организаций, созданных в соответствии с Уставом образовательной организации;

- конкретизировать и предусмотреть в коллективных трудовых договорах, других локальных актах, исходя из фонда оплаты труда и/или внебюджетных средств размер:

а) ежемесячных доплат наставникам молодых специалистов и студентам старших курсов, обучающимся по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки, но не менее сумм, рекомендованных в Приказах Министерства образования Воронежской области;

б) разовых выплат работникам, выполнившим нормы ГТО;

в) разовую стимулирующую выплату педагогическому работнику, успешно прошедшему аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям;

г) сохранения результатов аттестации директора (заместителя директора) при переходе из одной образовательной организации в другую;

д) выплаты при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости впервые;

е) сохранение и выплату постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогического работника за ранее имеющуюся квалификационную категорию с момента его выхода из отпуска по уходу за ребенком на срок до двух лет;

ж) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)», «Основы безопасности и защита Родины» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, преподаватель физической культуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Основы безопасности и защита Родины» допризывной подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при условии совпадения профиля)

Преподаватель	Мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Учитель	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в организации среднего профессионального образования, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Инструктор по труду	Учитель (трудового обучения, технологии), педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Учитель (трудового обучения, технологии)	Инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах) в образовательных организациях, реализующих образовательные программы для детей с ОВЗ
Учитель, работающий в ресурсном, коррекционном классе	Учитель-дефектолог, тыютер (по сопровождению обучающихся с ОВЗ) в образовательных организациях, реализующих адаптивные образовательные программы для детей с ОВЗ
Учитель (преподаватель) музыки	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств	Учитель (преподаватель)музыки, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
Преподаватель	Учитель (при условии совпадения профиля деятельности)
Концертмейстер	Музыкальный руководитель
Музыкальный руководитель	Концертмейстер, педагог дополнительного образования
Учитель	Преподаватель (при условии совпадения профиля деятельности)

7.1.6. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а также в случае, когда по должностям, по которым у работника имеется квалификационная категория, применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель и др.) или наоборот.

7.2. В целях защиты интересов педагогических работников, стороны договорились о том, что работодатель:

7.2.1. В случае истечения срока действия имеющейся квалификационной категории сохранять постоянную повышающую надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ранее имеющуюся квалификационную категорию на один год в следующих случаях:

а) окончания длительного отпуска сроком до 1 года, предоставленного в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

б) работы по профилю деятельности за границей;

в) длительного лечения (более 6 месяцев);

г) в течение года до увольнения работника по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости;

д) лицам, прибывшим из Донецкой народной республики (ДНР), Луганской народной республики (ЛНР), Херсонской, Запорожской областей, гражданам Российской Федерации, заключившим трудовые договоры на замещение педагогических должностей с организациями, осуществляющими образовательную деятельность на территории воронежской области, после даты ратификации Договоров между Российской Федерацией Донецкой народной республики (ДНР), Луганской народной республики (ЛНР), Херсонской, Запорожской областей о принятии в Российскую Федерацию (04.10.2022 г.):

-имеющим (имевшим) категории педагогических работников «специалист», «специалист второй категории» и «специалист первой категории» в соответствии с Типовым Положением об аттестации педагогических работников, утвержденным Кабинетом Министра Украины, устанавливается постоянная повышающая надбавка за первую квалификационную категорию педагогических работников;

- имеющим (имевшим) категории педагогических работников «специалист высшей категории» в соответствии с Типовым Положением об аттестации педагогических работников, утвержденным Кабинетом Министра Украины, устанавливается постоянная повышающая надбавка за высшую квалификационную категорию педагогических работников.

Срок действия повышающей надбавки, исчисляется со дня заключения трудового договора с образовательной организацией и составляет 5 лет.

е) педагогическим работникам, призванным по мобилизации, заключившим контракт о военной службе, либо о добровольном содействии ВС РФ, сохранять постоянную повышающую надбавку за ранее установленную квалификационную категорию в течение 5 лет со дня установления, за исключением времени приостановления действия трудового договора до его возобновления.

7.2.2. 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, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, сохраняет работнику постоянную повышающую надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ранее имеющуюся квалификационную категорию на срок не менее 6 месяцев.

7.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняет оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.2.4. Предусматривает осуществление единовременных денежных выплат (в размере одного должностного оклада) к юбилейным датам работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет. В образовательной организации, в рамках коллективного договора, может быть установлен иной порядок поощрения работников.

7.3. Стороны рекомендуют закреплять в коллективном договоре оказание работодателем материальной помощи работникам в размере, установленном коллективным договором:

- а) при рождении ребенка;
- б) при поступлении ребенка работника в первый класс.

7.4. Стороны договорились:

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

7.4.2. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин).

7.4.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодатели осуществляют подготовку представления на педагогического работника для аттестации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

7.4.4. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности.

7.4.5. Не допускается принуждение к подаче заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

7.4.6. Детям работников образовательных организаций предоставляется скидка на дополнительные платные образовательные услуги в данной образовательной организации в размере, закрепленном коллективным договором.

7.4.7. Руководителям (заместителям руководителя) образовательной организации, в случае невозможности сохранения их должностей (при реорганизации образовательных организаций в виде слияния или присоединения), устанавливается постоянная повышающая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере, закрепленном коллективным договором, в течение 12 месяцев после изменения должности, в случае, если изменился размер оплаты труда по новой занимаемой должности в сторону уменьшения.

7.5. Стороны, в рамках действующих полномочий, принимают меры по подготовке на территории Воронежской области нормативных правовых актов, предусматривающих:

- установление размера, условий и порядка возмещения расходов, связанных с предоставлением педагогическим работникам образовательных организаций бесплатной жилой площади с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), с учетом сохранения права на указанную льготу педагогическим работникам, перешедшим на пенсию, стаж работы которых в сельских образовательных организациях составляет не менее 10 лет;

- поддержку молодых специалистов;

- предоставление работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

- выделение средств для приобретения новогодних подарков детям, нуждающимся в социальной защите;

- реализацию права молодых учителей на получение субсидий для приобретения жилых помещений, в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан в рамках Федеральной программы.

7.6. Отдел по образованию и Профсоюз:

7.6.1. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях выделение средств, при наличии их в бюджете образовательной организации (внебюджетных фондах), для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

7.7. Стороны исходят из того, что работодатели перечисляют на счет профсоюзной организации учреждения денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

7.8. Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на курсы повышения квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им затрат на эти цели, в том числе расходов, связанных со служебной командировкой.

7.9. Стороны считают, что основаниями для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, являются:

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

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

- осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

7.10. Стороны рекомендуют работодателям при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, на условиях и в размерах, установленных коллективным договором:

- компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях;

- компенсировать работникам расходы на питание и др.

7.11. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах следующие случаи предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков:

- для сопровождения в школу детей младшего школьного возраста в первый день занятий-1 календарный день;

- молодым специалистам для самообразования -2 календарных дня;

За непрерывный стаж работы в организации:

- от 1 до 5 лет -1 календарный день, (председателю ППО- 3 дня);

- от 5 до 10 лет- 2 календарных дня, (председателю ППО- 4 дня);

- свыше 10 лет – 3 календарных дня, (председателю ППО- 4 дней).

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению.

7.11. Стороны, в рамках социального партнерства, договорились содействовать проведению:

а) походов выходного дня для членов профсоюза образовательных организаций;

б) соревнований студентов и старшеклассников в рамках движения «Профсоюз-территория здоровья»;

- в) посещению культурно-массовых мероприятий, экскурсий, выставок;
- г) физкультурных занятий и занятий спортом в физкультурно-оздоровительном комплексе «Молодёжный».

VIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, Устава организации, коллективного договора.

8.2. Отдел по образованию предоставляет (на безвозмездной основе) территориальному выборному органу – Таловской районной организации Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации - помещение, отвечающее санитарно-эпидемиологическим требованиям, обеспеченное отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа и (при необходимости) помещения для проведения собраний и конференций работников образования.

8.3. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители:

8.3.1.соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, обязуются способствовать их деятельности, не допуская ограничения прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций;

8.3.2.предоставляют бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации (независимо от численности работников) необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства; создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3.3.содействуют созданию и укреплению профсоюзных организаций. Предоставляют для работы профсоюзных комитетов образовательных учреждений необходимые помещения, доступ к электронным устройствам, в том числе Интернет, множительную технику и другие материалы.

8.3.4. не препятствуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3.5. предоставляют профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся (воспитанников), студентов в общежитии.

8.3.6. обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на

которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

8.3.8. устанавливают доплату председателям первичных профсоюзных организаций за их общественную работу, порядок и размеры которой устанавливаются Коллективным договором или Положением об оплате труда.

8.4. Стороны рекомендуют работодателям учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации при:

- увольнении работников, в том числе при расторжении трудового договора с руководителями образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организаций;
- пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Коллективным договором образовательной организации могут быть установлены иные случаи обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя:

- привлечении к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ;
- составлении графиков сменности;
- расписаний занятий;
- разделении рабочего дня на части;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждении графиков отпусков;
- утверждении формы расчетного листка;
- установлении различных систем оплаты труда, в том числе премирования, стимулирующих и компенсационных выплат и надбавок;
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- определении систем нормирования труда;
- принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- принятия необходимых мер при угрозе массовых увольнений;

- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- применении дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
- установлении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- определении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
- принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения;
- выдвижении кандидатур на награждение отраслевыми наградами;
- утверждения графиков дежурств;
- перевода работников на удаленный режим работы и др.

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

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

8.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников (за исключением увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ), а равно изменению обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются приказом работодателя от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.5.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.5.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательных организаций и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.6. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов:

8.6.1. работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

8.6.2. сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантii и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

8.7. Стороны договорились, что при рассмотрении вопросов о представлении работников организации к наградам различных уровней работодатель предоставляет право первичной профсоюзной организации на выдвижение кандидатов и участие в утверждении кандидатур. Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.8. Отдел по образованию принимает необходимые меры по недопущению вмешательства работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие выполнение ими своих уставных задач.

IX. Молодежная политика

9.1. Молодым специалистом считается педагогический работник в возрасте до 35 лет.

9.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;

- развитие творческой активности молодежи, в том числе и молодых специалистов;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.3. Стороны рекомендуют, при заключении коллективных договоров и соглашений, предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включающих, в том числе, положения по закреплению мер социальной поддержки: надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых Положением о заработной плате, трудовым договором или другим локальным нормативным актом организации в течение 5 лет.

Время его нахождения в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также изменение места работы (за исключением город-село), в этот период не включается.

На момент заключения настоящего соглашения суммарное значение выплат молодым специалистам приведено в таблице. При изменении данных сумм, необходимо внести изменения в Положения об оплате труда в образовательных организациях и им руководствоваться.

Категории молодых специалистов	Суммарное значение (руб.)
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в городах и поселках городского типа	5000
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в городах и поселках городского типа	6000
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах	7000
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах	8000

Стороны договорились содействовать:

- 1) обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;
- 2) включению молодых специалистов в резерв руководящих кадров при следующих условиях, отдавая предпочтение кандидатурам, которые
 - а) участвовали в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах и др.;
 - б) имеют рекомендации руководителя образовательной организации для зачисления в резерв руководящих работников;
 - в) обучались в Школе молодого педагога на базе учебно-методического центра Воронежской областной организации Общероссийского Профсоюза образования;
- 3) осуществлению административного и методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках управления персоналом;
- 4) организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- 5) проведению работы по сохранению и развитию системы наставничества, установлению наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых коллективными договорами;
- 6) предоставлению молодым специалистам других социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Воронежской области и настоящим Соглашением;
- 7) предоставлению двух дополнительных оплачиваемых дней к отпуску для самообразования.

9.4. Отдел по образованию и Профсоюз договорились, что при приеме на работу студентов СПО и вузов, заключившим трудовой договор по должностям в соответствии с приложением 2 к примерному Положению об оплате труда, утвержденного приказом Министерства образования Воронежской области № 997 от 28.08.2024 года, при условии отсутствия академической задолженности выплачивать стимулирующие выплаты, размер которых определяется Положениями об оплате труда, но не ниже рекомендованных сумм, определенных Министерством образования Воронежской области:

Категории молодых специалистов	Суммарное значение (руб.)
в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	3000
в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, в случае если 75% оценок «отлично»;	4000
в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;	5000
в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, в случае если 75% оценок «отлично»	6000

9.5. Отдел по образованию и Профсоюз договорились при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ) молодым специалистам, впервые поступившим на педагогическую работу, в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

X. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

10.3. Приложение № 1 является составной частью Отраслевого соглашения на 2025 -2028 годы.

\

*Приложение № 1
к Отраслевому соглашению
на 2025 - 2028 годы*

Положение

о Комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением отраслевого соглашения между отделом по образованию Таловского муниципального района и Таловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением отраслевого соглашения между отделом по образованию Таловского муниципального района и Таловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2028 годы и регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования района, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Воронежской области, Региональным отраслевым соглашением между Воронежской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Воронежской области, отраслевым соглашением между отделом по образованию Таловского муниципального района и Таловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон и полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии, её персональный состав от каждой из сторон определяется сторонами, обеспечивая равное число участников от каждой стороны.

2. Цели и задачи Отраслевой комиссии

- 2.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных организаций, учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральным, региональным и районным отраслевыми соглашениями по организациям, учреждениям образования;

- развитие системы социального партнерства;

- содействие реализации принципа государственно-общественного управления в образовательных организациях.

- 2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- обсуждение проектов нормативных правовых актов, постановлений, решений, принимаемых на уровне муниципального образования, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования, внесение в них изменений, дополнений;

- ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение;

- разработка и утверждение ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения;

- проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам реализации федеральных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и по другим социально- значимым вопросам;

- содействие заключению и повышению эффективности коллективных договоров образовательных организаций;

- обеспечение реализации решений X съезда Профсоюзов и приказов Министерства Просвещения, касающихся защиты социально-экономических интересов членов Общероссийского Профсоюза образования, защиты их здоровья и улучшения условий труда;

- содействие сотрудничеству со средствами массовой информации (в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет, профсоюзных страничках на сайтах образовательных организаций, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к сайтам образовательных организаций) в целях освещения развития сотрудничества между работодателями, Профсоюзом и социальными партнерами.

3. Права Комиссии

Для реализации целей и задач Комиссия вправе:

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

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

- в целях выработки рекомендаций, Комиссия вправе запрашивать у образовательных организаций информацию о заключенных коллективных договорах;

- заслушивать на своих заседаниях информацию руководителей или заместителей сторон, председателей профсоюзных организаций о выполнении Соглашения, а также коллективных договоров;

- получать от Отдела по образованию, руководителей образовательных организаций информацию о социально-экономическом положении работников, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения, коллективных договоров;

- решать спорные вопросы по реализации положений Соглашения;

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

- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные права и интересы работников;

- осуществлять контроль за исполнением своих решений.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения

возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнерства Отраслевая комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп, план и регламент работы Комиссии;

- подписывают запротоколированные решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали более половины членов Комиссии.

4.6. Заседания Комиссии проводятся не реже 2 раз в течение года.

5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

5.2. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 37 листов.
Руководитель отдела по образованию
администрации Таловского
муниципального района
Г.В. Исаев

