

Глава
Баганского района
Новосибирской области

Председатель Баганской
районной организации
Профессионального союза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации
Новосибирской области

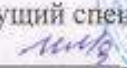

А. А. Воличенко
25.02 2026 г.



Е. А. Черноглазова
25.02 2026 г.


РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
БАГАНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2026-2028 ГОДЫ

Соглашение зарегистрировано
в управлении экономики и труда
администрации Баганского района
Новосибирской области
Регистрационный № 01-АБ
от «26» февраля 2026 г.

Ведущий специалист:

И.П. Маслик
(подпись)

с. Баган
2026 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Районное отраслевое соглашение по муниципальным образовательным учреждениям Баганского района Новосибирской области на 2026-2028 годы (далее – Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2025-2028 годы, Законом Новосибирской области от 5 июля 2013 г. № 361-ОЗ «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области» и иных нормативных актов с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров и принятии локальных нормативных актов в образовательных учреждениях, находящихся в ведении МКУ «Управление образованием Баганского района» (далее – Учреждения), трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, и рекомендуется к использованию при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками.

Установленные Соглашением социальные гарантии работникам не ограничивают права органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных учреждений в предоставлении дополнительных льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

➤ работодатели - образовательные учреждения, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Баганского района Новосибирской области, в лице Главы Баганского района (далее – Администрация) и находящиеся в ведении МКУ «Управление образованием Баганского района».

Закрепленные Соглашением функции реализуются Администрацией как непосредственно, так и через выполнение уставных задач МКУ «Управление образованием Баганского района» (далее Управление образованием) и МКУ «Центр бухгалтерского учёта и отчётности Баганского района».

➤ работники муниципальных образовательных учреждений Баганского района, в лице их полномочного представителя – Баганской районной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации Новосибирской области (далее – Профсоюз).

1.3. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в Соглашении с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

➤ Приложение № 1 «Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

➤ Приложение № 2 «Условия режима труда и отдыха педагогических работников, и иных работников»;

➤ Приложение № 3 «Отраслевое тарифное соглашение»;

1.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей Учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на

представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Стороны договорились о том, что:

В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждениях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

В коллективном договоре Учреждения с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.6. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности с предварительным направлением письменного уведомления о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

Условия дополнительных соглашений не должны ухудшать положения настоящего Соглашения (в актуальных редакциях), трудовых и социально-экономических условий для работников.

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

В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 марта 2026 года и действует по 31 января 2029 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 декабря 2028 года.

1.9. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Администрация доводит текст Соглашения и изменения к нему до Учреждений, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, а также Управления образованием и МКУ «Центр бухгалтерского учёта и отчётности Баганского района», Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций в учреждениях, подведомственных Управлению образованием, для применения в их деятельности не позднее 7 рабочих дней с момента уведомительной регистрации.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Управления образованием (<http://mmcbag.ucoz.ru>) (раздел Документы).

1.10. Стороны на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей образуют постоянно действующую Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), которая действует в течение всего времени действия Соглашения, и в своей деятельности руководствуется Положением, утвержденным Сторонами (Приложение № 1).

1.11. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие Учреждений и обеспечения гарантий работников Учреждений Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда, формированию и функционированию инновационных инфраструктур в системе образования.

2.1.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных, региональных и муниципальных программ в сфере образования и совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных проектов.

2.1.3. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

2.2. Администрация:

2.2.1. Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программах, а также постановлениях (изменениях и дополнениях к ним) в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях их реализации

2.2.2. В соответствии с бюджетными обязательствами, утвержденными решением сессии Совета депутатов Баганского района, предоставляет полное и своевременное финансовое обеспечение Учреждений в части:

- нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, с учетом достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации, исходя из прогноза роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности, доведенных до глав районов области с учетом индивидуальных особенностей деятельности и бюджетной обеспеченности образовательных организаций, контингента обучающихся (воспитанников), классов (групп) и других особенностей;

- оплаты командировочных расходов.

2.2.3. Осуществляет ведомственный контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждениях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации, предусмотренный статьей 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Направляет в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.2.5. Считает неправомерным уклонение работодателей Учреждений от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, Соглашения.

2.2.6. Гарантирует участие представителей Баганской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации:

- в работе аттестационной комиссии МКУ «Управление образованием Баганского района» по аттестации руководителей образовательных организаций;
- в работе комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов награждения, по социально-экономическим и трудовым отношениям работников отрасли и других вопросов;
- при экспертизе нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников учреждений отрасли, о системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, и иных показателях, связанных с оплатой труда работников, объеме задолженности, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации Учреждений (оптимизации сети), а также принятых муниципальными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. В целях устранения избыточной отчетности и документооборота реализует меры по исключению излишних запросов информации в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.2.9. Способствует формированию в Учреждениях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений – членов профсоюза, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе по оплате труда работников.

2.3.2. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям Учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

2.3.6. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий Соглашения, в том числе по оплате труда работников, предоставлению им социально-трудовых гарантий;

2.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждений;

2.3.8. Обеспечивает участие в работе муниципальной аттестационной комиссии Управления образованием по аттестации руководителей и заместителей руководителей учреждений, а также в работе комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов награждения, по социально-экономическим и трудовым отношениям отрасли и других вопросов.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении Учреждениями

3.1. С целью развития социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе:

- Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли, созданной для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений;

- по разработке и утверждению ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения;

- по осуществлению текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

3.1.4. Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемого отраслевого соглашения на муниципальном уровне и коллективных договоров в учреждениях с осуществлением систематического мониторинга, обобщения опыта заключения коллективных договоров учреждений, а также контролем за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.1.5. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии законодательных и нормативно правовых актов, внесении изменений и дополнений в Соглашение;

3.1.6. Содействовать реализации принципа общественного управления образованием на муниципальном уровне и в учреждениях, в том числе посредством привлечения районной организации Профсоюза.

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

3.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.9. Принимать меры по обеспечению предоставления работникам гарантий и льгот, установленных трудовым законодательством, при принятии решений о ликвидации (реорганизации) учреждений.

3.1.10. Способствовать обеспечению права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления Учреждений (общее собрание работников, педагогический совет), а также в работе других коллегиальных органов (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

3.1.11. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне учреждений содействовать принятию их локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда работников по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа учреждений в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.1.12. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников учреждений образования.

3.2. Администрация и Управление образованием:

3.2.1. Способствует формированию в Учреждениях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.2. Учитывает при оценке эффективности деятельности Учреждений наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.3. Учитывает при оценке эффективности деятельности Учреждений и их руководителей создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

- развитие системы общественного управления Учреждением (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);
- создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения Учреждений;
- создание и поддержку имиджа Учреждений (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

3.3. Стороны договорились:

- использовать все формы информационного обеспечения для информирования, в том числе на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, о деятельности Сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли, включая промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров Учреждений;

- о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности учреждений, заполняемой педагогическими работниками.

3.4. Стороны:

3.4.1. Рекомендуют работодателям при разработке локальных нормативных актов о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность (статья 45 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») руководствоваться примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19 ноября 2019 г. №№ ВБ-107/08, ВБ-107/08/ «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

3.4.2. Исходят из того, что работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, настоящее Соглашение, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации, соблюдать порядок их заключения, условия настоящего Соглашения и коллективного договора;

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками Учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

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

4.1.3. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности, устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе следующие обязательные условия оплаты труда:

✓ размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (в рублях), устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

✓ виды, размер и условия выплат компенсационного характера;

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- другие виды выплат компенсационного характера в соответствии с настоящим Соглашением и приложением №3;

✓ виды, размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на Положение о системе оплаты труда работников учреждения, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

4.1.4. Если у работника, в т.ч. совместителя и работающего в режиме неполного рабочего времени (учебной нагрузки), режим работы отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре в соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также

своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может явиться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.6. Педагогическим работникам в зависимости от их должности и (или) специальности устанавливаются продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269).

4.1.6.1. Учебная нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.1.6.2. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.1.7 приложения № 2 к настоящему Соглашению.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

4.1.6.3. Работники учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, работники учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей учреждений, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования 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, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки руководителям и заместителям руководителя указанных учреждений, а также педагогическим и иным работникам других учреждений,

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если указанные работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей Учреждений принимается Учредителем, заместителей руководителей - руководителями Учреждений.

4.1.8. Работодатели обязаны:

✓ до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

✓ вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

✓ формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

✓ по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

✓ руководствоваться при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре, используя наименования должностей согласно:

- Единых квалификационных справочников, в т.ч.:

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО);

- Профессиональных стандартов, утвержденных на данный период;

✓ не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

✓ учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

✓ организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу,

отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь Приказом Федерального архивного агентства от 31.07.2023 г. № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

- не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);
- не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

✓ утвердить перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с Приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения»;

✓ регулировать вопросы составления и заполнения педагогическими работниками документации на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в соответствии с перечнем документации, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования», а также с учетом письма Министерства просвещения Российской Федерации от 11 июня 2025 г. № 03-1227 «О направлении разъяснений» в части реализации образовательных программ дошкольного образования.

4.1.9. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

✓ с работником Учреждения - на основе примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р - в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

✓ с руководителем Учреждения на основе примерной формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» - в трех экземплярах, один передается работнику, другой хранится у Учредителя, третий - в Учреждении. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у полномочного представителя собственника имущества.

4.1.10. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

4.1.11. В день расторжения трудового договора (увольнения) работодатель выдает работнику:

✓ трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ трудовая книжка на работника не ведется);

✓ окончательный расчет;

✓ сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. В коллективных договорах и трудовых договорах с работниками предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы из-за изменений, определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.2. При реорганизации (ликвидации) Учреждений полномочные представители собственника имущества (учредители) предусматривают обязанность передачи архивных документов по личному составу:

- ✓ в упорядоченном состоянии правопреемникам реорганизуемых (кроме преобразования) Учреждений по передаточному акту;
- ✓ Учреждения, подлежащего ликвидации в упорядоченном состоянии в муниципальный архив.

4.2.3. В целях способствования соблюдения работодателями трудовых прав работников учреждений по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющегося членом Профсоюза и предотвращения трудового спора рекомендуют:

- представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию);
- выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, оперативно рассмотреть этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника.

4.2.4. В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждений включать в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждений независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;
- соблюдать нормы профессиональной этики (руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;
- проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;
- не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

4.3. Стороны исходят из того, что:

4.3.1. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.3.2. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий,

заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, 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. 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 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 268).

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (раздел II. Приложения № 2) регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Министерством просвещения Российской Федерации, в частности приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1.-2.3.5. раздела II. Приложения № 2, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными в подпунктах 2.3.1.-2.3.5. раздела II. Приложения № 2, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

Нормы часов учебной работы педагогических работников в неделю, предусмотренные подпунктами 2.4.1. и 2.4.2. раздела II. Приложения № 2, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными в подпунктах 2.4.1. и 2.4.2. раздела II. Приложения № 2, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка). При этом, режим выполнения указанной педагогической работы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом особенностей, установленных Министерством просвещения Российской Федерации.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1.-2.3.5. раздела II. Приложения № 2, и нормы часов учебной работы в неделю, предусмотренные подпунктами 2.4.1. и 2.4.2. раздела II. Приложения № 2, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно подпункту 3.2.3. раздела III. Приложения № 2, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.1.2. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель ведет учет:

- рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни;
- часов педагогической работы (учебной нагрузки), фактически отработанной каждым педагогическим работником.

Выбор способа заполнения таблицы учета рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики учреждения.

5.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, и иных работников Учреждений устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом от 4 апреля 2025 г. № 268 с учетом:

- режима деятельности организаций и их структурных подразделений, связанного с местом их нахождения, со сменностью учебных, тренировочных занятий (далее - учебных занятий) и другими особенностями работы организации;

- продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, а также объема их учебной нагрузки либо объема педагогической работы (далее соответственно - учебная нагрузка, объем педагогической работы);

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками с их письменного согласия дополнительной работы за дополнительную оплату.

Режим работы руководителей организаций определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения функций по руководству организацией.

5.1.4. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом от 4 апреля 2025 г. № 268, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения учреждения, так и за его пределами;

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

- возможность установления для педагогических работников при составлении расписания занятий, планов и графиков работ, с учетом обеспеченности организаций педагогическими кадрами, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся, иных особенностей деятельности учреждения свободного дня с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

- недопущение перерывов в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи (пункт 21 приказа от 4 апреля 2025 г. № 268);

- в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или по соглашению между работником и работодателем. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается и им обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений образования в неделю не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

- для педагогических работников – 36 часов;
- для женщин сельской местности – 36 часов;
- для медицинских работников – 39 часов;
- для остальных работников – 40 часов.

Продолжительность **ежедневной работы** (смены) не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте:

- от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
- от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- ✓ для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

- в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа,
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- ✓ для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать*:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов,

* при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.1.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (за исключением статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации). В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников учреждения, трудовым договором. По желанию работника

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

5.1.10. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.11. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждениях работодатели руководствуются Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.1.12. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным.

Конкретный перечень должностей, с разъездным характером работы указывается в коллективном договоре, а условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения, за исключением работающих по отдельному графику.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время 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.

5.1.14. Когда по условиям работы в учреждении не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

При составлении графика работы в каникулярное время работодатель с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени (пункт 35 приказа от 4 апреля 2025 г. № 268).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается в соответствии со статьёй 104 Трудового кодекса Российской Федерации правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от типа образовательной организации, наименования должности в соответствии с Постановлением

Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам с учетом особенностей здоровья обучающихся (детей) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, в том числе инвалидов, с которыми они работают (далее – ОВЗ) продолжительностью 56 календарных дней предоставляется:

- педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ*;

- воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре и другим педагогическим работникам, работающим с обучающимися дошкольного возраста с ОВЗ*;

- педагогам дополнительного образования, работающим с ОВЗ*.

**независимо от их количества в организации (дошкольной группе (группе)).*

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (пункт 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373).

В случае, когда учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляют инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности педагогическим работникам предоставляются все гарантии, предусмотренные настоящим соглашением, в том числе включая норму часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп 25 часов в неделю.

5.3.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3.3. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3.4. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

5.3.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.3.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3.7. Отзыв работника из отпуска допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного 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 заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.3.8. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

5.3.9. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

5.3.10. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.3.11. Работникам учреждений, призванных на военную службу по мобилизации и перечисленным в статье 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время независимо от стажа работы у работодателя.

5.4. Работникам с **ненормированным рабочим днем**, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

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

5.5. Работникам учреждений, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения, коллективного

договора, Положения о системе оплаты труда работников учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.6. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

В летнее время, когда значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций, в которых созданы такие группы для детей, воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп могут в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

5.8. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и предусматривается коллективным договором.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность) и сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных классов.

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 непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. При регулировании оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Профсоюза или является приложением к коллективному договору в соответствии с:

- ✓ федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии;

- ✓ законодательством Новосибирской области, Положением о системе оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области, утвержденным постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п);

- ✓ Отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3 к Соглашению), с учетом:

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом от 4 апреля 2025 г. № 269;

- положений, предусмотренных приложением к приказу от 4 апреля 2025 г. № 268, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся учреждений, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в организации, либо в отдельных классах (группах) либо в целом по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, с учетом фактического объема педагогической работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом (далее – МРОТ), с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников по перечням, утвержденным в Тарифном соглашении, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев выполнения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусмотряваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для отдельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.). При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно. Рекомендуются объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается;

- применения в соответствии со статьей 159 Трудового Кодекса Российской Федерации системы нормирования труда, которая определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливается коллективным договором.

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

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

6.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.
- 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 ведомственными знаками отличия, другими отличиями в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения – со дня присвоения, награждения.

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 периода временной нетрудоспособности.

6.1.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы*:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3

1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор (при совпадении профиля работы)
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
4	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
5	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
7	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
9	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины), (старший) педагог дополнительного образования
10	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
11	(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
12	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования,

		педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый,
13	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
14	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, (старший) воспитатель
15	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
16	Старший тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
17	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
18	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
19	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
20	Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
21	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
22	Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре,
23	Инструктор-методист	педагог дополнительного образования,

		тренер-преподаватель, педагог-организатор
--	--	--

** определяются и конкретизируются коллективным договором Учреждения, Положением о системе оплаты труда работников учреждения.*

6.1.5. Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям указанным в графе 2 таблицы п. 6.1.4, но работающим более 2 лет в должностях указанных в графе 3 таблицы п. 6.1.4 предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

6.1.6. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

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

6.1.7. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой с внесением в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достаемом до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты) гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

6.2. Стороны считают необходимым:

6.2.1. Проводить мониторинг систем оплаты труда работников, выполнения условий Соглашения. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

6.2.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, структуры заработной платы, не допуская изменений, ухудшающих положение работников. При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

6.2.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы руководителей Учреждений, педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

6.2.4. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником учреждения его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

6.2.5. Рекомендовать работодателям:

- в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.2.6. Стороны считают, что также основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников учреждений является:

- превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в муниципальных учреждениях;

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

- по подготовке и проведению педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя.

6.2.7. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по сохранению и достижению целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012- 2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации, исходя из прогноза роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений.

6.2.8. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы по основному месту работы и (или) совместительству на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется заработная плата по основному месту работы и (или) совместительству в этих учреждениях.

6.2.9. С целью **поддержки молодых педагогических кадров** для реализации мер социальной поддержки при установлении статуса молодого специалиста в соответствии с разделом X. «Развитие молодежного кадрового потенциала» настоящего Соглашения предусматривать в условиях коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников учреждений механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы, включая единовременное пособие и ежемесячную стимулирующую надбавку:

6.2.9.1. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

Размер единовременного пособия молодым специалистам уменьшается пропорционально объему педагогической работы (учебной нагрузки) в случаях:

- работающим на условиях внешнего совместительства или в режиме неполной занятости в случае когда образовательная организация является основным местом работы;

- работающим по внутреннему совместительству, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

6.2.9.2. Ежемесячную стимулирующую надбавку молодому специалисту в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам,

работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

6.2.10. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «**тарификационный список**», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками), в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику, включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

6.2.11. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре, Положении о системе оплаты труда работников учреждений возможность установления **выплаты (доплаты)** работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены **общественно значимые виды деятельности**:

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в учреждении;

- по контролю соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю выполнения условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

VII. Условия и охрана труда

7. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Администрация:

7.1.1. Содержит в своем штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в Учреждениях.

7.1.2. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям на производстве и условиям труда Учреждений, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учёт и анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год.

Разрабатывает программу мероприятий по устранению причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися.

7.1.3. Информировывает Профсоюз не позднее апреля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, о выделении Учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе

на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, на приобретение средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающих средств.

7.1.4. При разработке проекта областного бюджета в сфере «Образование» на очередной финансовый год предусматривает затраты в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, в том числе:

- на мероприятия по охране труда, предусмотренные статьёй 214 Трудового кодекса Российской Федерации;
- на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.1.5. Мотивирует работодателей на использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм 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 СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»)

7.1.6. Рекомендует Учреждениям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

7.1.7. Рекомендует Учреждениям в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, Учреждениям, численность работников которых превышает 50 человек вводить в штатное расписание должность специалиста по охране труда, или создавать службу охраны труда в соответствии со статьёй 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.8. Предусматривает включение внештатного технического инспектора труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность; к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

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

7.2.1. Обеспечению создания и функционирования системы управления охраной труда, проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217 и 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.2. Созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (статья 223 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.3. Созданию в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.4. Обеспечению проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями), предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

7.2.5. Организации проведения оценки профессиональных рисков и системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.6. Выделению средств на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе организацию обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

7.2.7. Обеспечению приобретения за счет средств Учреждения и выдачи работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке (приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»), в соответствии с типовыми нормами (приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение бесплатных СИЗ и смывающих средств, порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.8. Обеспечению за счет средств работодателя проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и психиатрического освидетельствования.

7.2.9. Обеспечению за счет средств Учреждения прохождения Работниками диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.2.10. Проведению за счет средств Учреждения обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.11. Организации проведения за счет средств работодателя профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке.

7.2.12. Осуществлению взаимодействия с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций; проведению мониторинга состояния зданий и сооружений учреждений.

7.2.13. Обеспечению условий для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда; включению в коллективные договоры и соглашения положений по освобождению от основной работы для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

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

7.2.15. Включению в коллективные договоры порядка, условий и размера единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

7.2.16. Обеспечению расследования несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами, проходящими производственную практику в образовательных учреждениях, учащими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и пунктом 2 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве». Учреждения представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляют учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников,

7.2.17. Предоставлению в целях учёта, анализа причин травматизма и принятия соответствующих мер по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев при проведении образовательного процесса ежегодно предоставляют Профсоюзу отчетность по травматизму.

7.2.18. Организации разработки и утверждения локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.2.19. Обеспечению ведения реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступа работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов в соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.2.20. Обеспечению беспрепятственного допуска представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрению в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда и программами по безопасности Учреждения.

Организует работу уполномоченных по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

7.3.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляет их интересы в суде.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

7.3.5. Содействует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности комиссий по охране труда Учреждений.

7.3.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

7.3.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, сокрытие фактов несчастных случаев на производстве с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатного технического инспектора труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;
- организаций, осуществляющих оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

7.4. Стороны Соглашения совместно:

7.4.1. Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работодателей и работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды.

7.4.2. Осуществляют взаимодействие с органами государственного надзора и контроля по вопросам реализации ими на территории Баганского района надзорных и контрольных функций в сфере охраны труда и экологической безопасности.

7.4.3. Содействуют выполнению представлений и требований государственных 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 и экологической безопасности.

7.4.4. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых, тяжёлых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома Профсоюза.

7.4.5. Способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для создания и функционирования системы управления охраной труда в системе образования в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

7.4.6. Оказывают методическую помощь Учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий.

7.4.7. Осуществляют ведомственный и общественный контроль соблюдения работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

7.4.8. Регулярно рассматривают на совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с работниками.

7.4.9. Организуют проведение мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Администрация:

8.1.1. Содействует проведению государственной и региональной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. С целью планирования необходимых бюджетных средств на очередной финансовый год анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Координирует деятельность учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Баганского района за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования, воспитания, молодёжной политики, иных сферах ведения Управления образованием, а также в сфере представления к награждению, в том числе ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Согласно приказу Министерства просвещения РФ от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), муниципальные служащие, руководители и работники районной профсоюзной организации, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Новосибирской области, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям, учитывается мотивированное мнение районной организации Профсоюза.

8.1.5. Принимает меры о повышении социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала учреждений, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.6. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников учреждений педагогического профессионального образования.

8.1.7. Информировывает Профсоюз, не менее чем за 3 месяца, о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе при реорганизации, ликвидации Учреждений, сокращении штата или численности работников Учреждений.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников (в том числе педагогических), и переподготовки работников (в том числе высвобождаемых) и переподготовки работников.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной и региональной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации (увеличение количества работников сферы образования, прошедших повышение квалификации и переподготовку);
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников,
- недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций.

8.4. Стороны договорились:

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

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении;
- увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

8.4.3. Содействовать проведению районных конкурсов профессионального мастерства среди педагогических категорий работников.

8.4.4. Поддерживать деятельность совета молодых педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей.

8.4.5. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых учреждениями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников.

8.4.6. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех

субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

8.4.7. Содействовать проведению «профсоюзных уроков» с целью формирования у обучающихся основы знаний о способах защиты своих трудовых прав, представления о праве и трудовой деятельности как регуляторе общественных отношений.

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности учреждений;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) с учетом последнего места работы, и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения;
- оплате курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников за счет средств работодателя;
- направлению педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в том числе обеспечивая профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование участников СВО за счет средств работодателя; сохранению за работником места работы (должности), средней заработной платы по основному месту работы и, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные (при направлении для повышения квалификации в другую местность);
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

9.1. Администрация:

9.1.1. В пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры подведомственных образовательных организаций.

9.1.2. В соответствии с лимитами бюджетных обязательств, обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждений. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и руководителей Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Стороны исходят из того, что:

9.2.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных

средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников Учреждений.

9.2.2. Представители работодателей:

✓ обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

✓ обеспечивают в соответствии со статьей 287 Трудового Кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству:

- совмещающим работу с получением образования, предоставляемые работникам только по основному месту работы;

- предоставление в полном объеме других гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

✓ учитывают, что гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в Учреждение, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".

✓ запрещению расторжения трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий в соответствии со статьей 264.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

✓ содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками;

✓ направлению супруги (супруга) участника СВО при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные допускаются только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено в соответствии с медицинским заключением в соответствии с статьей 259 Трудового кодекса Российской Федерации.

✓ информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;

✓ **при сокращении численности или штата работников** и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

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

- председатели первичных организаций Профсоюза и председатель районной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, внештатные правовые и технические инспекторы труда;

- участники специальной военной операции (далее – СВО) при поступлении на работу впервые в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ;
- иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе, определенные условиями коллективного договора.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.2.3. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников Учреждений:

- оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям Учреждений в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- оказывает бесплатную консультационную и практическую помощь первичным профсоюзным организациям Учреждений в вопросах разработки и экспертизы локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права и социально-экономических прав работников;
- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;
- осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе выполнение достигнутых условий настоящего Соглашения, коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников учреждения и иных локальных актов, затрагивающих социально-экономические права работников;
- проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждений.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Гарантировать предоставление работникам льгот и гарантий, предусмотренных законодательством.

В случае направления работника в командировку, в том числе для дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 06 апреля 2015 г. № 129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области» - в размере 300 рублей при направлении в служебную командировку в пределах Новосибирской области, в размере 700 рублей - при направлении в служебную командировку за пределы Новосибирской области. Порядок установления особенностей направления работников в служебные командировки, как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств, в том числе нахождения в командировке в выходные дни, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2025 г. № 501 «Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки».

9.3.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений.

9.3.3. Содействовать предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров.

9.3.4. Использовать профсоюзный контроль – как гарант независимой экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся с учетом аналитической практики применения трудового законодательства в отрасли.

9.4. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений по социальной поддержке работников отрасли:

- содействовать сохранению существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам,

руководителям образовательных организаций на территории Баганского района в соответствии с Законом Новосибирской области от 27 апреля 2010 г. № 493-ОЗ «О мерах социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг педагогических работников, проживающих и работающих в сельской местности, поселках городского типа на территории Новосибирской области»;

- содействовать сохранению дополнительных мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим стаж педагогической деятельности не менее 25 лет, при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости путем выплаты единовременного денежного пособия в трехкратном размере средней месячной заработной платы педагогического работника в порядке, установленном Правительством Новосибирской области;

- поддержки молодых специалистов отрасли, включая предоставление дополнительных мер социальной поддержки на региональном и муниципальном уровне, в том числе установленных пунктом 6.2.9. Соглашения;

- повышения уровня заработной платы работникам отрасли, в том числе путем сохранения и достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации;

- обеспечения служебным жильем, частичной компенсации найма жилья;

- содействовать оказанию государственной поддержки при ипотечном жилищном кредитовании педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, постоянно проживающим на территории Баганского и нуждающимся в улучшении жилищных условий, порядок и условия предоставления которой устанавливаются Правительством Новосибирской области;

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

Х. Развитие молодежного кадрового потенциала

10.1. С целью повышения социального статуса и закрепления в учреждениях молодых специалистов стороны договорились:

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения и действует в течение трех лет.

10.1.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

10.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;

- другие случаи: несвоевременное предоставление гарантий молодым специалистам в соответствии с пунктом 6.2.9, настоящего соглашения и другие основания, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

10.1.3. Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической

должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

10.1.4. Молодым специалистам предоставляются дополнительные меры социальной поддержки на региональном и муниципальном уровне, в том числе согласно пункту 6.2.9, настоящего Соглашения.

10.2. Стороны содействуют профессиональной адаптации молодых специалистов, в том числе в рамках реализации национального проекта «Образование» по:

- привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий, установлению дополнительных форм поддержки и поощрения;
- социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;
- повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);
- изучению, обобщению и распространению лучших педагогических практик для профессионального развития молодых педагогов;
- формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли;
- привлечению молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;
- привлечению молодых педагогов к работе в общественных объединениях;
- организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;
- созданию и развитию системы наставничества.

10.3. Молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 11 декабря 2018 г. № 514-п «О дополнительных мерах государственной поддержки молодых специалистов выпускников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет» при одновременном соблюдении следующих условий:

- выпускник Новосибирского государственного педагогического университета (обучение в соответствии с договором о целевом обучении по очной форме),
- прибыл на работу в соответствии с договором о целевом обучении,
- прибыл на работу в сельскую местность,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- срок трудового договора не менее трех лет.

10.4. Профсоюз:

- способствует повышению профессиональной, правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов;
- информирует молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

10.5. Стороны рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

- создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых специалистов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности;
- создавать молодым специалистам необходимые условия труда в соответствии с современными требованиями, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организовывать методическое сопровождение молодых специалистов, включая закрепление наставников за ними из числа педагогических работников, показывающих высокие результаты;
- создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;

- способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательной организации в форме совета молодых педагогов;
- предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки, молодых специалистов в размерах и на условиях, определяемых в соответствии с коллективным договором;
- вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций;
- реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников учреждения;
- содействовать в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, районной профсоюзной организации и первичных профсоюзных организаций учреждений определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), 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 Российской Федерации, Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава Учреждения, коллективного договора.

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

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

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

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

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

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет районной профсоюзной организации взносов в размере 1,0 % от заработной

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

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

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

- 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, председатели профсоюзных организаций в подразделениях Учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Учреждении; а председатели и члены профсоюзных органов в Учреждении, профорганизаторы – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение 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 увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций Учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

- члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

- члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

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

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий, прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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

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

11.4.4. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников при разработке положений по рейтингам в учреждении.

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

ХII. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется представителями сторон Соглашения.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совещаниях руководителей образовательных организаций и заседаниях районного Совета Профсоюза.

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