

Комитет по образованию Администрации
Тюкалинского района Омской области

Тюкалинская районная организация
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации

Территориальное отраслевое Соглашение
о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических
отношений на территории Тюкалинского района Омской области в сфере
образования на 2026 – 2028 годы

1. Общие положения

1.1. Комитет по образованию Администрации Тюкалинского района Омской области (далее – Комитет), в лице председателя Комитета по образованию Администрации Тюкалинского района Омской области Мигуновой Ирины Ивановны, действующего на основании Положения о Комитете по образованию Тюкалинского района Омской области, утвержденного решением Совета Тюкалинского района от 17 октября 2025 года № 86 (далее - Комитет по образованию), представляющее сторону работодателей, и **Тюкалинская районная организация** Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз, Районная организация Профсоюза) в лице председателя Профсоюза Безродных Алёны Евгеньевны, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, утвержденного учредительным I Съездом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации 27 сентября 1990 года (далее – Стороны), представляющая сторону работников, заключили настоящее Территориальное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского района в сфере образования на 2026 – 2028 годы (далее – Соглашение).

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2026 – 2028 годы, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников отрасли «Образование», их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

1.2. Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон об образовании), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024 – 2026 годы, Соглашением о социальном партнерстве на 2025 – 2027 годы между

Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей", Областным отраслевым Соглашением на 2025-2027 годы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Омской области и Тюкалинского района, регулируемыми трудовые и иные связанные с ними отношения.

Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса РФ не запрещено заключать между собой иные соглашения, содержащие договоренности по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, о распространении отдельных прав и гарантий на членов Общероссийского Профсоюза образования.

Стороны согласились с тем, что Профсоюз, территориальная, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении отраслевого территориального соглашения и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

Соглашение не ограничивает права органов местного самоуправления, образовательных организаций в расширении льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

1.3. Отраслевое территориальное соглашение, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством и настоящим Соглашением. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Соглашением, региональными соглашениями, признаются недействительными и не подлежат применению.

1.4. Целями Соглашения являются:

1) создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников организаций отрасли "Образование" Тюкалинского района (далее соответственно – работники, организации, сфера образования);

2) поддержание особого статуса педагогических работников в обществе;

3) сохранение установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот;

4) поддержание социальной стабильности в организациях и сфере образования;

5) развитие социального партнерства в сфере образования в условиях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года", федерального проекта "Педагоги и наставники" национального проекта "Молодежь и дети";

6) развитие трудовых коллективов сферы образования, профсоюзных организаций и содействие мотивации профсоюзного членства;

7) развитие правовой культуры работников, представителей работодателей.

1.5. Условия Соглашения являются обязательными к применению Сторонами и обеспечивают уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, который не может быть снижен в коллективных договорах.

1.6. Основные понятия, употребляемые в Соглашении:

1) трудовое законодательство – законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

2) соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

3) отрасль "Образование" Тюкалинского района – совокупность органа управления образованием, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение, иную деятельность в сфере образования, расположенных на территории Тюкалинского района, объединенных общественными отношениями и обладающих общностью целей, задач, технологий для удовлетворения образовательных потребностей и интересов общества, граждан и организаций;

4) трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции;

5) гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (гарантии при приеме на работу, по оплате труда и другие);

6) отношения в сфере образования – совокупность общественных отношений, целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование;

7) работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателями и осуществляющие трудовую деятельность на основе трудовых договоров в организациях сферы образования по категориям персонала: административно-управленческий персонал, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал;

8) педагогические работники – физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность (далее соответственно – образовательные организации, организации), и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности по должностям педагогических работников, предусмотренным постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 "Об утверждении

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

9) молодые специалисты – граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. (В целях назначения мер социальной поддержки из средств муниципального бюджета, бюджета Омской области понятие «молодой специалист» определяется соответствующими региональными и муниципальными нормативными правовыми актами);

10) работники предпенсионного возраста – граждане, имеющие возраст, входящий в возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению гражданину страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации;

11) обучающиеся – физические лица, осваивающие образовательные программы;

12) работодатели – юридические лица (организации сферы образования), вступившие в трудовые отношения с работниками (далее – работодатели), в том числе Министерство образования, Комитет по образованию, организации, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство образования и Комитет по образованию (далее – подведомственные организации), органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования (далее – органы управления образованием);

13) представители работодателя – руководители организаций или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами;

14) представители работников – первичные профсоюзные организации – добровольные объединения членов Профсоюза, осуществляющих трудовую деятельность, обучающихся, как правило, в одной организации сферы образования (далее соответственно – первичные профсоюзные организации, профсоюзные организации);

15) территориальная организация Профсоюза – территориальная (районная) организация Профсоюза, действующая на территории Тюкалинского района Омской области (далее – территориальная организация Профсоюза);

16) выборные профсоюзные органы (далее – выборные органы, выборные органы Профсоюза, профсоюзные органы) для:

- первичных профсоюзных организаций – комитеты первичных профсоюзных организаций;

- территориальной организации Профсоюза – комитет районной организации Профсоюза;

- Тюкалинской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации – комитет Тюкалинской организации Профсоюза;

17) коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей;

18) учебная нагрузка – выполняемая педагогическими работниками учебная (преподавательская) работа во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), планами текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

19) совмещение профессий (должностей) – выполнение работником организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

20) совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

21) охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

22) специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее соответственно – вредные и (или) опасные производственные факторы, вредные и (или) опасные условия труда) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

23) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов – сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов;

24) декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда – представление работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные

производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены.

1.7. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности.

1.8. Стороны договорились, что действие Соглашения распространяется на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, расположенных на территории Тюкалинского района, первичные профсоюзные организации, которые входят в территориальную организацию Профсоюза, от имени и в интересах которых оно заключено, а также, на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, расположенных на территории Тюкалинского района, делегировавших Профсоюзу право на его заключение, на Комитет по образованию, Тюкалинскую районную организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в пределах взятых ими на себя обязательств, применяется при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Комитет по образованию доводит Соглашение и изменения к нему после уведомительной регистрации до подведомственных организаций в течении месяца после подписания. Районная организация Профсоюза доводит Соглашение и изменения к нему до сведения первичных профсоюзных организаций.

Соглашение, изменения к нему размещаются на официальных сайтах Комитета по образованию (<https://mouo.tuk.obr55.ru/>) и официальной странице Районной организации Профсоюза (<https://vk.com/public219337895>).

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение условий Соглашения, изменить или дополнить их.

1.10. Не реже одного раза в год анализируется и обобщается ход выполнения Соглашения, принимаются дополнительные меры по его реализации.

1.11. 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.

1.12. Уклонение работодателя или лица (органа), его представляющего, от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашения, коллективного договора, необоснованный отказ от заключения соглашения, коллективного договора, а также непредставление информации, необходимой для

ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением соглашения, коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств по соглашению, коллективному договору, влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2. Социальное партнерство Сторон в сфере социально-трудовых отношений и участие выборных органов Профсоюза в регулировании отношений в сфере образования на территории Тюкалинского района

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности, а именно:

2.1.1. взаимно информировать об актуальных изменениях по вопросам, регулируемым Соглашением, о проведении мероприятий, акций, реализации проектов в сфере образования и профсоюзной деятельности;

2.1.2. взаимно представлять нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, а также информационные бюллетени и иные материалы;

2.1.3. обеспечивать участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов управления, экспертных комиссий, районных совещаний, семинаров, пресс-конференций и других мероприятий.

Способствовать реализации положений ч. 6 статьи 26 Закона об образовании в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации.

Обеспечить участие представителя выборного профсоюзного органа образовательной организации в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.1.4. Взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства, содействовать проведению других конкурсов, в том числе на «Лучший уполномоченный образовательной организации», спартакиад, смотров художественной самодеятельности.

2.1.5. Стороны согласились, что локальные нормативные акты по вопросам оплаты труда, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в организациях разрабатываются и принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли: о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы в образовательных

организациях, мероприятиях по охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, дополнительному профессиональному образованию работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.2. содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в отрасли, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организации;

2.2.3. содействовать деятельности Совета ветеранов педагогического труда Таюкалинского района, Совета молодых педагогов района.

2.3. Стороны считают, что стороны, заключившие коллективные договоры, должны обеспечивать их исполнение и не реже одного раза в год отчитываться перед работниками об их выполнении.

2.4. Стороны считают необходимым:

2.4.1. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии нормативных, локальных правовых актов.

2.4.2. Проводить совместные семинары и совещания руководителей образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам финансирования отрасли, оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства, законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников, по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития сферы образования и организаций.

2.4.3. Направлять в образовательные организации разъяснения, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, положений Соглашения.

2.5. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать соблюдение прав и гарантий работников организаций, деятельности Профсоюза, установленных законодательством и Соглашением, а именно:

2.5.1. обеспечивать полное и своевременное финансирование подведомственных организаций;

2.5.2. соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные законодательством и Соглашением, а именно:

- обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе коллегии Комитета по образованию, других коллегиальных органов, экспертных комиссий, Аттестационной комиссии Тюкалинского района по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, районных совещаний и мероприятий Комитета по образованию;

- обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, стипендиального обеспечения, социально-трудовых гарантий;

- содействовать участию выборных органов Профсоюза в управлении организаций, в том числе по вопросам разработки и принятия локальных актов, содержащих вопросы социально-трудовых отношений, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организаций в целом;

- представлять Районной организации Профсоюза по ее запросам информацию:

а) о программах Тюкалинского района, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ;

б) о численности работников и обучающихся, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, нагрузке на работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам в пределах компетенции Комитета по образованию;

в) по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития сферы образования и организаций;

г) по вопросам, необходимым для осуществления анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений в установленный ТК РФ срок;

- проводить с Профсоюзом рабочие консультации (переговоры) по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского района, награждения ведомственными наградами, другим социально значимым вопросам сферы образования.

- включает Профсоюз в перечень организаций для рассылки документов, нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

2.5.3. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законодательством.

2.5.3. В рамках работы по управлению подведомственными муниципальными образовательными организациями во взаимодействии с территориальной, первичными организациями Профсоюза:

- применяет различные формы стимулирования и поощрения работодателей, активно участвующих в системе социального партнерства, развитии практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, поддержке первичных организаций Профсоюза;

- учитывает при формировании рейтингов образовательных организаций, подведении итогов конкурсов на лучшую образовательную организацию их участие в системе социального партнерства, наличие в образовательных организациях первичной организации Профсоюза, коллективного договора.

2.6. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется содействовать первичным профсоюзным организациям в осуществлении контроля по вопросам соблюдения прав и гарантий работников организаций, деятельности Профсоюза установленных законодательством и Соглашением, а именно:

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

- заключения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;
- организации и совершенствования систем оплаты труда работников организаций;
- предоставления льгот и компенсаций;
- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;
- защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- обеспечения занятости;
- расторжения (прекращения) трудовых договоров;

2.6.2. Способствовать включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот молодежи, женщинам, инвалидам, работникам предпенсионного возраста, ветеранам труда и другим категориям работников организаций;

2.6.3. Способствовать:

- недопущению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- укреплению трудовой дисциплины;
- обеспечению соблюдения Норм профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Омской области, педагогическими работниками – членами Профсоюза;
- соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма.

2.6.4. Содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.6.5. Обращаться в федеральные, региональные органы законодательной власти, исполнительные органы, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников организаций.

2.6.6. Участвовать на муниципальном уровне в экспертизе нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы работников, обучающихся организаций, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.6.7. Представлять в установленный ТК РФ срок Комитету по образованию, работодателям информацию, необходимую для анализа реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.6.8. Защищать интересы организаций в государственных исполнительных органах и органах местного самоуправления по вопросам финансирования из средств регионального бюджета, муниципальных бюджетов, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств организаций.

2.6.9. Выступает инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.

2.6.10. Оказывает членам Профсоюза, выборным органам первичных профсоюзных организаций, органам управления образованием, руководителям организаций консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др..

2.6.11. Организует правовой всеобуч, веб-семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу.

2.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям во взаимодействии с первичными профсоюзными организациями:

2.7.1. В целях обеспечения соблюдения педагогическими работниками правовых, нравственных и этических норм, норм профессиональной этики, а также в целях обеспечения права педагогических работников на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики принимать в форме локальных актов положения:

- о нормах профессиональной этики педагогических работников образовательных организаций;
- о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

2.7.2. Включать указанные положения в коллективные договоры в образовательных организациях в качестве приложений к ним.

2.7.3. Разрабатывать и реализовывать корпоративные программы (комплекс мер) на основе рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями.

2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, режима рабочего времени работников, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.9. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов

образовательных организаций и иных документов, содержащих нормы трудового права, и не достигении согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства или суд.

3. Обязательства Сторон в области социально-трудовых отношений, кадрового развития и содействия занятости, профессионального развития работников сферы образования

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, в образовательных организациях не допускается.

При приеме граждан на работу (заключении трудового договора) работодатели сферы образования руководствуются ТК РФ, Законом об образовании, квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к образованию и обучению (квалификации), необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, квалификация которых не соответствует требованиям к образованию и обучению (квалификации), установленным, профессиональными стандартами, разделом "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (далее – Квалификационные характеристики), несут работодатели.

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

3.1.3. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с Уставом (положением) организации, Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью подтверждает факт ознакомления с указанными документами.

3.1.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам:

- имеющим высшую квалификационную категорию;
- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования;

- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

3.1.5. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

Не допускается увольнение педагогического работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, если работодатель не обеспечил профессиональную переподготовку работника в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.1.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки (педагогической работы), условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.6. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

3.1.7. Работодатель, согласно ТК РФ с письменного согласия работника, имеет право поручать работнику другую работу (статьи 60.1, 60.2 ТК РФ) на условиях совмещения или заключение трудового договора в свободное от основной работы время в порядке совместительства, в том числе:

- работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), в том числе педагогические работники с учетом особенностей регулирования их работы по совместительству согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 20 июня 2013 года № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических, работников и работников культуры";

- работники образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную (преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

- поручаемая работнику дополнительная работа (далее – дополнительная работа) по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон

обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

31.8. Предоставление педагогической, учебной (преподавательской) работы или иной работы, учебной нагрузки педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных организаций, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, в том числе работникам государственных и муниципальных органов управления образованием и учреждений, осуществляющих финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение организаций в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической, учебной (преподавательской) работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, а именно:

- в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 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 № 269) объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией;

- учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

а) количество часов по учебному плану (графику), рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;

б) количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций; сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;

в) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;

г) обеспеченность организации педагогическими кадрами;

- работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, по должностям учителей, предусмотренных пунктом 12 раздела II Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 N 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;

- распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях;

- учителям, а также преподавателям образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного законодательством, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- а) заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- б) заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- в) заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- установление учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения работы на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника;

- временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся (воспитанников), групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

- об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель

обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательных организаций, их заместителей включается в обязательном порядке в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам), заключенные с ними.

3.1.9. Применение дистанционных технологий в трудовой деятельности и трудовых отношениях, электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующим законодательством, Соглашением, трудовыми договорами с работниками:

- применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы;

- с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, предусматривающие согласно статье 16 Закона об образовании применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие выполнение работниками трудовых функций с применением электронного обучения и дистанционных технологий;

- при выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия для выполнения работы в таком режиме необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, каналами связи, иными средствами. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях объявления эпидемиологической опасности, карантина, в ситуациях, связанных с иными санитарно-эпидемиологическими, чрезвычайными обстоятельствами, 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;

- в случаях введения в соответствии с Законом Омской области от 20 декабря 2004 года № 586-ОЗ "О защите населения и территорий Омской области от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" на территории Омской области режима чрезвычайных ситуаций природного или техногенного характера к педагогическим и иным работникам образовательных организаций, не должна применяться ч. 7 статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя (по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ) 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 или иных оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 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".

3.1.10. Развитие и сохранение кадрового потенциала организаций отрасли «Образование» Тюкалинского района осуществляется путем:

- содействия подготовке педагогических кадров, в том числе посредством договоров о целевом обучении, привлечения, трудоустройства, адаптации и закрепления педагогических работников, в том числе молодых специалистов, силами органов управления образованием, работодателей и профсоюзных организаций;

- непрерывного профессионального развития;

- улучшения условий труда, повышения эффективности и качества труда;

- совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;

- сохранения и развития системы социальной поддержки педагогических работников;

- содействия занятости работников;

- прогнозирования и мониторинга кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования сведений о кадровой обеспеченности и потребности в педагогических кадрах.

3.1.11. При реконструкции, модернизации, изменении назначения или ликвидации объекта социальной инфраструктуры для детей, а также реорганизации или ликвидации организации, образующей социальную инфраструктуру для детей, ведущей к уменьшению численности или штата работников, работодателям с учетом особенностей деятельности организаций необходимо обеспечить соблюдение трудовых прав работников, использовать эффективные механизмы регулирования занятости и трудоустройства высвобождаемых работников, применяемые на территории муниципального образования с использованием федеральных и региональных программ содействия занятости населения.

3.1.12. Вопросы, связанные с расторжением по инициативе работодателей трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, регулируются в порядке, установленном ТК РФ.

3.1.13. Критерии массового увольнения работников регулируются постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 года № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" (далее – постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99) и Соглашением. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Увольнение работников по инициативе работодателей признается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 5 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
5 и более человек в течение 30 дней;
10 и более человек в течение 60 дней;
20 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней;

3.1.14. Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязателен при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с:

- сокращением численности или штата работников организации;
- недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами процедуры аттестации педагогических работников;
- неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

3.1.15. При расторжении трудовых отношений при сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 ТК РФ, обладают:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- 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 поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- председатели первичных организаций Профсоюза и внештатные правовые и технические инспекторы труда.

3.1.16. Работодатели должны использовать следующие возможности для содействия занятости и минимизации численности увольняемых работников при сокращении численности или штата работников:

- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- выход работника на страховую пенсию по старости, в том числе: информирование об условиях назначения страховой пенсии по старости, условиях назначения страховой пенсии по старости досрочно с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;
- информирование об условиях выхода на страховую пенсию ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;
- информирование об условиях назначения пенсии, назначаемой по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;
- установление работнику по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в порядке, установленном ТК РФ;
- содействие в трудоустройстве, по согласованию между работодателями перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю или перемещение внутри организации;
- организацию опережающего профессионального обучения и стажировки;
- другие меры, предусмотренные постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99;

3.1.17. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников устанавливается трудовым договором на основании трудового законодательства Соглашения и коллективного договора.

Порядок компенсации работникам заработной платы также устанавливается коллективным договором с учетом трудового законодательства;

3.1.18. При заключении коллективных договоров предусматриваются разделы, содержащие положения по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов, женщин, инвалидов, работников предпенсионного возраста, ветеранов труда, в том числе по:

- социально-психологической адаптации молодых специалистов в организациях;

- социально-экономической поддержке молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлению им из средств консолидированного бюджета, средств образовательных организаций надбавок (доплат) к окладу заработной платы, на условиях, предусмотренных: нормативными правовыми актами Тюкалинского района; трудовым договором, коллективным договором;

- стимулированию труда молодых специалистов – педагогов в течение первых трех лет работы с использованием механизмов отраслевой системы оплаты труда;

- недопущению увольнения в связи с сокращением численности или штата организации работников молодых специалистов – педагогических работников, впервые поступивших на работу в соответствии с требованиями к квалификации, в течение трех лет после поступления на работу;

- повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- обеспечению трудовых прав работающих инвалидов, в том числе по оснащению (оборудованию) рабочих мест работающих инвалидов, в том числе специальных рабочих мест;

- предоставлению по согласованию с работодателем с сохранением среднего заработка и места работы (должности) работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями страховой пенсии по старости, по их заявлению освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

- социальной, материальной, морально-психологической поддержке ветеранов труда, в том числе ветеранов (пенсионеров) педагогического труда;

3.1.19. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, недопустимы и являются нарушением законодательства.

3.1.20. Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам недопустимы и являются нарушением законодательства, за исключением увольнения за виновные действия.

В случае увольнения лиц предпенсионного возраста работодатели в обязательном порядке уведомляют об этом территориальные органы занятости населения и территориальные организации Профсоюза не менее чем за два месяца.

3.2. Стороны договорились, что в целях реализации политики Комитета по образованию и Профсоюза, направленной на кадровое развитие отрасли «Образование» Тюкалинского района, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление педагогических работников, в том числе молодых специалистов в организациях, приоритетными направлениями работы Сторон Соглашения, работодателей, первичных профсоюзных организаций и территориальной организации Профсоюза являются:

3.2.1. Содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования в образовательные организации в соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов, Квалификационных характеристик.

3.2.2. Внедрение и развитие мер социально-экономической поддержки молодых педагогов в первые три года работы, а также в возрасте до 35 лет, закрепляемых региональным законодательством, законодательством муниципального района, локальными нормативными актами организаций.

3.2.3. Создание комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

3.2.4. Проведение работы с молодыми специалистами в целях их социально-психологической и профессиональной адаптации, закрепления в организациях.

3.2.5. Обеспечение соблюдения трудовых прав молодых специалистов, их правовой и социальной защищенности.

3.2.6. Закрепление наставников за вновь трудоустроенными специалистами, в том числе за молодыми специалистами, в первый год их работы в организациях, установление наставникам доплаты за наставническую работу на условиях, определяемых коллективными договорами, развитие и укрепление института наставничества в организациях.

3.2.7. Стороны исходят из того, что при заключении отраслевых соглашений, коллективных договоров предусмотреть определение условий осуществления выплат за наставничество с установлением работнику выплаты стимулирующего характера за наставничество в размере не менее 10 % от месячной тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за фактически отработанное время в качестве наставника или предоставление иных льгот».

3.2.8. Развитие профессиональной и творческой активности молодых работников.

3.2.9. Содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства, карьерному росту.

3.2.10. Организация работы по формированию и обучению резерва на должности административно-управленческого персонала из числа молодых специалистов.

3.2.11. Активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с молодыми работниками.

3.2.12. Содействие проведению региональных и муниципальных мероприятий, слетов, семинаров, конференций форумов, соревнований молодых педагогов, распространению опыта и достижений молодых педагогов.

3.2.13. Содействие созданию в организациях и муниципальных образованиях молодежных объединений, молодежных советов, советов молодых специалистов.

3.2.14. Поддержка деятельности Районной проектной лаборатории молодых педагогов Тюкалинского района, профсоюзных, муниципальных и региональных мероприятий с молодыми педагогами.

3.2.15. Участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава отрасли «Образование» Тюкалинского района;
- снижению текучести кадров;
- повышению уровня квалификации педагогических работников, посредством увеличения количества педагогических работников, приоритетно учителей и преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

3.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции:

- участвует в работе «Проектной лаборатории молодых педагогов Тюкалинского района».

- учреждает специальный приз на муниципальном профессиональном конкурсе молодых педагогов «Педагогический дебют».

- совместно с Омской областной организацией Профсоюза проводит обучение (зональные семинары, веб-семинары) молодых специалистов по программам: «Основы трудового законодательства», «Профлидер» и др.

3.4. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности педагогических работников, Стороны рекомендуют работодателям:

3.4.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

3.4.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться Перечнем документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 года № 779, рекомендациями и разъяснениями федеральных исполнительных органов и Центрального совета Профсоюза.

3.4.3. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

1) В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме.

2) В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3) В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме.

4) В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;
- составление плана работы классного руководителя.

3.5. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать регулирование и развитие социально-трудовых отношений, кадровой политики в отрасли «Образование» Тюкалинского района в соответствии с законодательством и Соглашением, а именно:

3.5.1. Обеспечивать создание условий, способствующих сохранению трудовых прав и законных интересов работников организаций сферы образования.

3.5.2. Обеспечивать условия для кадрового обеспечения и развития кадрового потенциала организаций, сферы образования, профессионального развития, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, в том числе молодых педагогов в соответствии с законодательством;

1) поддерживать творческую инициативу работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда, в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях;

2) обеспечивать соблюдение порядка проведения аттестации педагогических работников в соответствии с федеральным законодательством и региональным регламентом, а также:

- Рекомендаций по оплате труда педагогических работников с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой педагогическому работнику не установлена квалификационная категория, включенных в приложение № 1 к Соглашению (далее – Рекомендации по оплате труда педагогических работников с учетом квалификационной категории);

- следующих положений Соглашения:

при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется;

квалификационная категория, установленная педагогическому работнику на территории иностранного государства, при осуществлении педагогической деятельности в организациях на территории Омской области не учитывается.

3.6. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, кадрового развития и занятости, профессионального развития, а именно:

1) осуществлять контроль соблюдения работодателями, представителями работодателей нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) проводить с комитетом по образованию, работодателями взаимные консультации (переговоры) по вопросам кадрового развития организаций, занятости и профессионального развития работников, вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории района, в организациях;

3) своевременно сообщать Комитету по образованию о нарушениях трудового законодательства в организациях, требующих участия Комитета по образованию в их разрешении;

4) оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе о назначении досрочных страховых пенсий по старости и государственных социальных пособий, порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения Тюкалинского района Омской области, их местонахождении, режиме работы, условиях регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, признании граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, безработными, действующих в регионе программах содействия занятости;

5) осуществлять обучение представителей работодателей – членов Профсоюза, профсоюзного актива, председателей выборных органов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, другим социально значимым вопросам сферы образования;

6) организовывать обучение, в том числе в дистанционной форме и форме постоянно действующих семинаров правовых знаний для членов Профсоюза, актива профсоюзных организаций, молодых специалистов организаций;

7) регулярно направлять сборники "Экспресс-информация", сборники нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, организационно-методических и информационных материалов для членов Профсоюза и выборных органов Профсоюза, в том числе с использованием ресурсов ИТС "Интернет".

4. Обязательства Сторон при регулировании вопросов оплаты труда, материального стимулирования работников организаций сферы образования

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Вопросы оплаты труда приоритетно регулируются федеральными и региональными нормативными правовыми актами, решениями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Соглашением о социальном партнерстве на 2025 – 2027 годы между

Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов, Союзом "Омское региональное объединение работодателей", Областным отраслевым соглашением на 2025 - 2027 годы, а также настоящим Соглашением.

4.1.2. В целях повышения социального статуса педагогических и иных работников организаций, престижа педагогической профессии, стимулирования качественного и эффективного труда совместно принимают меры по сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

4.1.3. В соответствии с Областным отраслевым соглашением на 2025 – 2027 годы бюджетные ассигнования, предусматриваемые региональным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, необходимо направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

4.1.4. Необходимо обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат индексации в порядке, определенном Правительством Омской области, с учетом:

а) Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, включенных в письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 года № ВП-1992/02.

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

в) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

4.1.5. В рамках реализации Соглашения в вопросах оплаты труда необходимо совместно вырабатывать предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению рекомендуемого размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем категориям работников;
- показателям и критериям оценки деятельности работников, размерам и условиям назначения работникам стимулирующих выплат с учетом принципов "эффективного контракта" в целях повышения эффективности трудовой деятельности и оплаты труда работников;
- выполнению указов Президента Российской Федерации в части повышения заработной платы педагогических работников в сфере образования;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- проведению совместного мониторинга систем оплаты труда в образовательных организациях по согласованным показателям, порядку и срокам, включая мониторинга размера заработной платы работников и соотношения оплаты труда руководителей организаций и оплаты труда работников.

4.1.6. В период отмены в организациях учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год.

4.1.7. Привлечение педагогических работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты.

4.1.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда, очередность и сроки выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организации несет работодатель.

4.1.9. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработная плата указанных работников работодателями сохраняется в полном размере. Право указанных работников на выплату им заработной платы закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.1.10. При определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели руководствуются:

- статьями 92, 117, 147 ТК РФ;
- статьей 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 года № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день";

- приказом Государственного комитета народного образования СССР от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР";

- приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611 "О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы комитета по высшей школе";

4.1.11. Работодатели в целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливают:

- конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ТК РФ, либо коллективным договором, трудовым договором;

- размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах:

с классом вредности 3.1, составляет не ниже 4 % тарифной ставки (оклада),

с классом вредности 3.2, составляет не ниже 6 % тарифной ставки (оклада),

с классом вредности 3.3, составляет не ниже 8 % тарифной ставки (оклада),

с классом вредности 3.4, составляет не ниже 12 % тарифной ставки (оклада),

установленной для работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер повышения оплаты труда (но не ниже указанного размера) определяется коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

4.1.12. Работа воспитателя в группах для детей дошкольного возраста, привлеченного для работы в связи с неявкой основного работника, то есть в случаях, когда работа не допускает перерыва, является сверхурочной и оплачивается в двойном размере согласно раздела 4 п.1 п.п.16 Соглашения.

4.1.13. Оплата труда учителей, преподавателей, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.1.14. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Рекомендациями по оплате труда педагогических работников с учетом квалификационной категории, включенными в приложение № 1 к Соглашению.

4.1.15. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере.

4.1.16. Обязанность работника по регулярному сопровождению обучающихся к месту обучения и месту проживания в рамках режима подвоза обучающихся с использованием транспортного средства образовательной организации закрепляется в должностных обязанностях работника с установлением соответствующей доплаты, размер которой определяется по соглашению сторон коллективного договора в образовательной организации.

4.2. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников отрасли «Образование» Тюкалинского района по вопросам оплаты труда, установленных федеральным и региональным законодательством, а именно:

4.2.1. Контролировать в случае возникновения необходимости выплаты работодателями компенсаций за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат в соответствии с ТК РФ и Соглашением о социальном партнерстве на 2025 – 2027 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей» в размере 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.2.2. Содействовать участию выборных органов Профсоюза в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда в организациях.

4.2.3. Содействовать обеспечению порядка и полноты перечислений организациями членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза (при наличии их письменного заявления), соответствующим выборным органам Профсоюза (профсоюзным организациям) безналичным путем, бесплатно.

4.2.4. Устанавливать изменение размера оплаты труда (оклада, (должностного оклада)) педагогическому работнику выше рекомендуемого размера оклада (далее – увеличение оклада) в случае увеличения стажа педагогической работы, изменения уровня образования, установления квалификационной категории, присвоения ученой степени по профилю деятельности организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), присвоения почетного звания Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или других почетных званий Российской Федерации, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю

педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, присвоения педагогическим работникам организаций почетного звания Российской Федерации "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)" в случае:

- увеличения стажа педагогической работы – со дня достижения стажа, установленного в этих целях региональным нормативным правовым актом, в том случае если необходимые документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на увеличение размера оклада (должностного оклада);

- получения образования уровня, соответствующего требованиям квалификационных характеристик и (или) профессиональных стандартов к образованию и обучению (квалификации), или восстановления документов об образовании и о квалификации – со дня представления работодателю документа об образовании и о квалификации, в порядке, установленном региональным нормативным правовым актом;

- установления квалификационной категории – со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области;

- присвоения ученой степени – со дня принятия решения уполномоченным органом Российской Федерации о присвоении ученой степени;

- присвоения почетного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом, – со дня присвоения почетного звания.

4.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах оплаты труда, а именно:

4.3.1. Осуществлять контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в порядке, установленном законодательством, коллективными договорами, Соглашением, локальными нормативными актами организаций.

4.3.2. Обращаться в установленном порядке в органы государственной власти, органы местного самоуправления по вопросам выделения бюджетных ассигнований для:

- установления рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций в сфере образования;

- осуществления в соответствии с условиями трудовых договоров на принципах "эффективного контракта" компенсационных выплат работникам за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, отнесенных к виду "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных": по проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, по руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками;

- назначения единовременных денежных выплат педагогическим работникам – молодым специалистам;
- назначения социальных выплат на строительство и (или) приобретение жилья работникам организаций отрасли «Образование» Тюкалинского района, в том числе молодым специалистам;
- организации лечения работников организаций в учреждениях санаторно-курортного типа Омской области и за ее пределами;
- осуществления мероприятий по охране труда;
- организации профессиональной гигиенической подготовки;
- организации бесплатного прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);
- организации обучения работников без отрыва от профессиональной деятельности, предусмотренной трудовым договором;
- повышения оклада (должностного оклада) педагогических работников при установлении квалификационной категории по результатам аттестации.

4.3.3. Участвовать через своих представителей (председателей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций) в работе по подготовке локальных нормативных актов организаций по вопросам оплаты труда согласно статье 53 ТК РФ.

4.3.4. Представлять интересы работников – членов Профсоюза по их заявлению при разрешении трудовых споров с работодателями в суде.

4.4. Комитет по образованию и Профсоюз рекомендуют работодателям:

4.4.1. Конкретизировать при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации 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.

4.5. Стороны исходят из того что:

4.5.1. При направлении работников в другую местность для повышения квалификации или переподготовки, с отрывом от работы, за ними сохраняется средняя заработная плата, им производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.5.2. В целях материальной поддержки осуществляется оплата труда педагогических работников с учетом имевшейся у них квалификационной категории, срок действия которой закончился, в случаях возобновления ими педагогической деятельности после:

- длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев);
- отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- длительной командировки за пределы территории Российской Федерации, в том числе после длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- длительного отпуска сроком до одного года;
- прекращения педагогической деятельности или переходе в другую организацию в связи с реорганизацией, ликвидацией организации или в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- выхода на страховую пенсию по старости;
- завершения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;
- завершения военной службы по мобилизации или в связи с заключением контракта согласно пункту 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- исполнения полномочий в составе выборного органа Профсоюза;
- возникновения чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим причинам, или после возникновения иных обстоятельств (периодов), объективно препятствовавших реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории.

Условия оплаты труда в указанных случаях и срок (в течение 1 года после возобновления педагогической деятельности, но не более 1 года), на который они устанавливаются для педагогических работников, возобновивших педагогическую деятельность, определяются коллективными договорами, Положениями об оплате труда организаций, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, направляемых на оплату труда, и оформляются приказом по организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

4.5.3. Оплата труда педагогических работников, замещающих должности «учитель», «преподаватель», имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), 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 установлена квалификационная категория.

4.5.4. Наставникам молодых педагогов устанавливаются ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат.

4.5.5. Уполномоченным по охране труда Профсоюза за выполнение возложенных на них обязанностей предусматриваются надбавки к заработной плате в размере не менее 5 % от должностного оклада.

4.5.6. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работодателя и при отсутствии виновных действий работника, ему выплачивается

компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже среднего месячного заработка.

46. Стороны Соглашения считают необходимым:

- При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организаций оплата труда руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

- При заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником конкретизировать в тексте трудового договора его должностные обязанности, условия оплаты труда.

4.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.7.1. Применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении фонда заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

- обеспечения учета определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки педагогических работников образовательных организаций при оплате их труда;

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

4.7.2. Информировать работников организаций о распределении выплат стимулирующего характера в разрезе основных категорий работников, в том числе по должностям работников, относящимся к профессорско-преподавательскому составу.

4.7.3. Предусматривать в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- квалификации работников, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного ими труда без ограничения оплаты труда максимальным размером;

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям в соответствии с квалификационными уровнями в рамках профессиональных квалификационных групп;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда;

- установления доплат работникам, при определении размера которых согласно статье 151 ТК РФ учитывается содержание и (или) объем дополнительной работы;

- преимущественного использования дополнительных средств в случае увеличения фонда оплаты труда для увеличения размеров ставок заработной платы либо должностных окладов;

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

- положений Приказа Министерства просвещения России от 04.04.2025 N 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" в части:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы;

б) порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления ее верхнего предела; - положений, предусмотренных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 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", в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им 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 на условиях, установленных до начала таких периодов;

- установления размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера в зависимости от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) в пределах фонда оплаты труда;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

Также предусматривать в положении об оплате труда работников организации дополнительные положения, связанные с:

а) регулированием вопросов 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, предусматриваемого 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. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий;

б) оплатой в порядке, установленном законодательством, труда работников, право на изменение размеров оплаты труда которых возникает в период их пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске или в период их временной нетрудоспособности;

в) оплатой работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (повышенные размеры оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором с работником);

г) оплатой труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и установлением для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой за выполнение нормы труда, дополнительных выплат;

- установлением критерия оценки эффективности деятельности для осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, реализующим образовательные программы по впервые вводимым учебным

предметам, в течение одного года с даты включения предметов в учебный план в связи с изменением учебных программ;

- установлением за счет бюджетных средств выплаты (доплаты) стимулирующего характера работникам, активно участвующим в работе представительного (выборного) органа работников организации;

4.7.4. Разрабатывать положение об оплате труда работников организации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и включать его в коллективный договор в качестве приложения.

4.7.5. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется заработная плата в полном размере.

4.7.6. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.7.7. Работодатели ежемесячно в доступной форме выдают работнику на руки расчетные листки, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.7.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций.

4.7.9. Установление штатного расписания осуществляется с целью создания оптимальных условий для реализации ФГОС и является компетенцией образовательной организации.

4.8. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а так же в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) 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 образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.9. Стороны подтверждают:

4.9.1. При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующие муниципальные положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, положения об оплате труда государственных образовательных организаций условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных и стимулирующих

выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком предыдущим.

При утверждении образовательными организациями положений об оплате труда и внесении в них изменений условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с утвержденными Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

4.9.2. Разработка и утверждение в образовательных организациях показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

- 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 (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);

4.9.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

5. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников организаций сферы образования

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом типа организации, режима деятельности организации, должности работника, условий труда, других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, а так же с учетом результатов специальной оценки условий труда и особенностей, установленных федеральным законодательством.

5.1.2. Разработку правил внутреннего трудового распорядка в организациях соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268. (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха) обеспечивают работодатели во взаимодействии с первичными профсоюзными организациями предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации так и за ее пределами;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке предусмотренном статьей 185,1 ТК РФ;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.1.3. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Исключение составляют случаи, предусмотренные трудовым законодательством, в рамках которых привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников, по приказу (распоряжению) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ.

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;

5.1.4. Составление расписания учебных занятий (уроков) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, в том числе учителей (преподавателей).

Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

5.1.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям (преподавателям), для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.1.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), обучающихся.

5.1.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.1.8. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее ставки и с соблюдением условия п. 5.1.4. и 5.1.5. Соглашения.

5.1.9. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) помимо основной работы в той же организации, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная преподавательская работа (учебная нагрузка), выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы, оформляется на условиях совмещения профессий

путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

5.1.10. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

5.1.11. Установление учебной нагрузки учителей, обучающихся на дому длительно или хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год - по 31 августа.

5.1.12. При составлении расписания занятий образовательная организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между учебными занятиями.

5.1.13. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах в случаях перерыва рабочего времени свыше 1 академического часа компенсацию для таких работников.

5.1.14. Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее чем за 1 рабочий день). В случае внесения изменений в срочном порядке – с использованием всех доступных средств уведомления.

5.1.15. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, учитель (преподаватель) вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.16. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) регулируется руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.1.17. В исключительных случаях в организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним имеет право вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

5.1.18. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.1.19. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся (воспитанников) образовательных организаций и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для работников

рабочим временем.

5.1.20. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической нагрузки)), установленной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктами 26-35 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха № 268 от 4.04.2025 года (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

5.1.21. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов, предусмотренного учебными программами и планами для обучения детей на дому, установленного им до начала каникулярного периода.

5.1.22. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, также может использоваться для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.1.23. Вспомогательный и обслуживающий персонал организаций в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных (иных) работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы.

5.1.24. Право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск регулируется Законом об образовании. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением "Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей" к постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 (далее – постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 года № 415).

5.1.25. Предоставление работодателем ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуска) работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным работодателем с учетом необходимости обеспечения работы организации в штатном режиме по согласованию с выборным профсоюзным органом организации и утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Право на использование отпуска полной продолжительности за первый год работы возникает у работников организаций по истечении шести месяцев

непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон и в случаях, установленных законодательством, оплачиваемый отпуск согласно ч. 3 статьи 122 ТК РФ может быть предоставлен до истечения шести месяцев. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

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

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

5.1.28. По заявлению работника отпуск (часть отпуска) может быть перенесен на другой срок согласно статье 124 ТК РФ.

5.1.29. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск согласно статье 125 ТК РФ может быть разделен на части.

5.1.30. Предоставление отпусков работникам организаций, педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в каникулярный период в соответствии с графиком отпусков.

5.1.31. При предоставлении в каникулярный период отпуска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы учителям (преподавателям) и другим педагогическим работникам, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

5.1.32. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей имеет право предоставлять работникам (работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, за счет имеющихся собственных средств, с соблюдением порядка, установленного статьями 116 – 119 ТК РФ.

5.1.33. 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.

5.1.34. Список лиц, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, формируется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается приказом по организации.

5.1.35. При предоставлении ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам,

осуществляющим педагогическую деятельность по реализации программ дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, в общеобразовательных организациях, и работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), а также с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, работодатель учитывает требования постановления Правительства РФ от 3 апреля 2024 года № 415 независимо от количества обучающихся с ОВЗ в группах обучающихся, осваивающих программы дошкольного образования (далее – дошкольные группы).

При организации совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 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 года № 373, создаются группы комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

5.1.36. Педагогическим работникам, в том числе преподавателям, учителям, 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. На основании пункта 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 года № 169, излишки, составляющие менее половины одного месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины одного месяца, округляются до одного полного месяца.

5.1.37. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.1.38. Организация с учетом экономических (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.

5.1.39. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и (или) на условиях, предусмотренных коллективным договором.

Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (без сохранения или с сохранением заработной платы).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск (*Указание работником в заявлении на уважительную причину носит обязательный характер, даже если причина касается его частной жизни. В интересах самого работника следует указать необходимую информацию. Личные сведения о работнике, ставшие известными работодателю, следует относить к персональным данным работника, порядок хранения, обработки и использования которых осуществляется в соответствии с требованиями гл. 14 ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и иными федеральными законами*).

5.1.40. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.1.41. Отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в том случае, 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.

5.1.42. В целях регулирования реализации права педагогов на длительный отпуск сроком до одного года сторонам трудовых отношений в образовательных организациях необходимо руководствоваться требованиями приказа Минобрнауки России от 17.03.2025 N 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (далее – Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска, длительный отпуск).

5.2. В целях регулирования права работников на отпуск Стороны Соглашения рекомендуют в коллективных договорах:

5.2.1. Предусматривать список лиц в целях реализации статей 101, 119 ТК РФ (ненормированный рабочий день) и осуществления компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки в рамках эпизодического привлечения к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска (список лиц, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, формируется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается приказом по организации).

5.2.2. Закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска в случае переноса отпуска по причинам, указанным в подпункте 1.41. настоящего раздела.

5.2.3. Закреплять продолжительность длительного отпуска, очередность предоставления длительного отпуска, разделение длительного отпуска на части, продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, педагогическим работникам, осуществляющим трудовую деятельность по

совместительству, а также другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска.

5.2.4. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.5. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

5.2.6. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условие о предоставлении работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи – инвалидами детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6. Обязательства Сторон при регулировании вопросов охраны труда в организациях сферы образования

6.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности работодателей, Сторон Соглашения.

6.1.1. Стороны добиваются:

- функционирования и совершенствования системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, включая управления профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма;

- реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними

места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- создания служб охраны труда или введения должности специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ.

6.1.2. Стороны содействуют:

- в рамках национального проекта «Здоровье» за счет средств федерального бюджета организации дополнительной диспансеризации работающих граждан в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ;

- созданию и эффективной деятельности в трудовых коллективах на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных организациях, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы;

- рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях межведомственной комиссии по охране труда.

6.2. Комитет по образованию в пределах своей компетенции:

6.2.1. Определяет основные направления охраны труда и средства на их реализацию в пределах средств, предусмотренных в бюджете Тюкалинского района на очередной финансовый год.

6.2.2. Содействует:

- включению представителя внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по оценке готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих организацию оздоровления и (или) отдыха детей, перед началом летней оздоровительной кампании;

- включению в состав комиссий по специальной оценке условий труда в организациях представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций;

- обеспечению участия представителей технической инспекции труда Профсоюза в расследовании тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом и профессиональных заболеваний;

- представление информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- беспрепятственному допуску в соответствии со статьей 370 ТК РФ в организации представителей выборных профсоюзных органов, в том числе техническому инспектору труда Профсоюза, руководителям территориальных организаций Профсоюза, внештатным техническим инспекторам труда, в целях:

- проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров (соглашений) по вопросам охраны труда;

- проведения проверок состояния условий охраны труда;

расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;
предоставления работодателями уполномоченным (доверенным) лицам профсоюзных организаций по охране труда, членам комиссий организаций по охране труда условий и возможности для выполнения в их рабочее время (не менее двух часов в неделю) возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда в организациях;

- направлению работодателями в соответствии со статьей 216 ТК РФ представителей работодателей, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от работы и сохранением среднего заработка;

- использованию организациями, в том числе подведомственными организациями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность 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 средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров и другие предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не реже чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 июля 2024 года № 347н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санитарно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами";

- созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в организациях с численностью работников более 50 человек;

- созданию и функционированию служб охраны труда в учреждениях системы образования в районе;

6.2.3. Обеспечивает:

- своевременное распределение бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств между подведомственными организациями в целях исполнения требований статей 214, 216, 225 ТК РФ на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение по охране труда;
- проведение медицинских и психиатрических осмотров работников;

- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение оценки уровней профессиональных рисков;
- расследование, оформление и регистрацию информации о микроповреждениях (микротравмах);
- условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

6.2.4. Осуществляет:

- учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися;
- обобщение государственной отчетности по формам федерального статистического наблюдения, а также иной отчетности по вопросам охраны труда, в том числе: по форме № 1-Т (условия труда) "Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда". утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 30 июля 2021 года № 457 в текущей актуальной редакции; по форме № 7 (травматизм) "Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях", утвержденной приказом Росстата от 31.07.2023 N 361 в текущей актуальной редакции;
- составление отчета о несчастных случаях, произошедших с обучающимися;
- информирование Профсоюза в течение первого квартала ежегодно по официальному запросу:
 - а) о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся организаций в истекшем году и его причинах;
 - б) о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
 - в) о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на: проведение специальной оценки условий труда; обучение работников по вопросам охраны труда; проведение медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования; приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты; компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.2.5. Способствует:

- деятельности работодателям системы образования в целях исполнения требований статьи 214 ТК РФ по вопросам:
 - а) проведения специальной оценки условий труда;
 - б) обучения по охране труда; проведения медицинских осмотров работников;
 - в) обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
 - г) компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

д) выделения из бюджетов муниципальных образований финансовых средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по вопросам охраны труда, на медицинские осмотры работников в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций;

е) проведению работодателями отрасли «Образование» Тюкалинского района в соответствии со статьями 214, 216 ТК РФ, статьей 34 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" за счет средств работодателей:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (федеральным законом от 2 июля 2021 года № 311-ФЗ в ТК РФ внесены изменения, согласно которым с 1 марта 2022 года медицинские осмотры некоторых категорий работников регулируются статьей 220, а не статьей 213 ТК РФ);

- внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- профессиональной гигиенической подготовки согласно требованиям Инструкции о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 июня 2000 года № 229.

6.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:

Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.3.1. Способствовать соблюдению в организациях требований охраны труда, а именно:

- добиваться включения в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий и охраны труда, специальной оценке условий труда, их финансированию и реализации. Конкретные размеры средств на указанные цели определяются

коллективными договорами и уточняются в соглашениях об охране труда, являющимся приложением к коллективным договорам;

- инициировать ежегодное заключение соглашений по охране труда в организациях;

- оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, на получение социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в организациях, уполномоченных по вопросам труда;

- осуществлять консультации по вопросам охраны труда членов Профсоюза, руководителей выборных профсоюзных органов, работодателей и работников отрасли «Образование», уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций по охране труда;

- обеспечивать реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановки работы в организации либо непосредственно на рабочем месте работника вследствие нарушения не по вине работника нормативных требований по охране труда.

6.3.2. Осуществлять в пределах компетенции контроль состояния условий охраны труда в организациях и выполнения работодателями требований законодательства по вопросам охраны труда, а именно:

- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, способствовать формированию и организации деятельности совместных с работодателями комитетов (комиссий) по охране труда, организовать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда и оказывать им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности в организациях, охраны здоровья работников;

- координировать деятельность уполномоченных лиц по охране труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими функций по охране труда, по контролю за созданием здоровых и безопасных условий труда;

- обеспечивать первичные организации Профсоюза необходимыми нормативными правовыми актами, организационно-методическими документами, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в организациях;

- организовывать проведение проверок выполнения:

- а) мероприятий по улучшению условий охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах организаций, включенных в Соглашение;

- б) обязанностей, предусмотренных в отношении работодателей, статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

- содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда Областной организации Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных

организаций по охране труда, выданных работодателю или его представителю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, охраны здоровья работников.

6.4. Стороны в пределах своей компетенции обязуются:

6.4.1. Способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ;

- используют возможность возврата части страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- ежегодно заключают Соглашение по охране труда, являющееся приложением к коллективному договору образовательной организации и предусматривающее организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

6.4.2. Рекомендуют работодателям:

- Предусматривать в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей не менее 2-х часов в неделю.

6.4.3. Рекомендуют в коллективных договорах образовательных организаций предусматривать организацию и проведение:

- физкультурных и спортивных мероприятий;
- физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

6.4.3. Рекомендуют руководителям образовательных организаций, за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации, предусматривать в коллективных договорах организаций выплату единовременного пособия в качестве возмещения морального вреда семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

7. Обязательства Сторон при регулировании вопросов обеспечения социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам организаций сферы образования

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Педагогические работники образовательных организаций имеют особый статус, включающий в себя права и свободы, трудовые права, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственность, которые установлены федеральным и региональным законодательством, в том числе следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 N 236;

- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- право на иные социальные гарантии, а также меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и нормативными правовыми актами Омской области и Тюкалинского района, в том числе следующие:

а) педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных исполнительных органов в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, согласно п 9 статьи 47 Закона об образовании предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации;

б) педагогическим работникам предоставляется адресная социально-экономическая поддержка из средств регионального бюджета в формах и на условиях, установленных нормативными правовыми актами Омской области;

в) согласно пункту 8 статьи 47, пункту 7 статьи 51, пункту 4 статьи 52 Закона об образовании, статье 34 Кодекса Омской области о социальной защите отдельных категорий граждан работники государственных и муниципальных образовательных организаций и граждане, уволенные из образовательных организаций, в порядке, установленном законодательством Омской области, пользуются правом на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности в виде ежемесячной денежной выплаты на оплату жилых помещений, отопления и освещения;

г) адресную социально-экономическую поддержку педагогических работников – молодых специалистов из средств областного бюджета в формах и на условиях, установленных нормативными правовыми актами Омской области и адресную финансовую поддержку педагогических работников – молодых специалистов из средств местного бюджета;

д) Одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

7.2. Стороны рекомендуют работодателям:

7.2.1. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных исполнительных органов в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (далее – ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

7.2.2. В целях закрепления норм профессиональной этики педагогических работников в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 4 ст. 47 Закона об образовании), в связи с обязанностью педагогических работников соблюдать этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (п. 2 ч. 1 ст. 48 Закона об образовании) и правом педагогов на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики (п. 13 ч. 3 ст. 47 Закона об образовании) в организациях принимается положение о нормах профессиональной этики педагогических работников. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом руководителя образовательной организации и является приложением к коллективному договору организации.

7.2.3. Стороны содействуют:

- Повышению качества жизни работающих.
- Популяризации физической культуры и спорта.
- Реализации социальных льгот и гарантий.

7.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции:

7.3.1. Обязуется вести переговоры с органами государственной власти, в том числе с Министерством образования, органами местного самоуправления, уполномоченными организациями в целях:

- сохранения установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот, в том числе компенсации расходов работникам государственных и муниципальных образовательных организаций и гражданам, уволенные из образовательных организаций, на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности;

- обеспечения социально-экономической поддержки педагогических работников – молодых специалистов;

- предоставления работникам организаций отрасли «Образование» Тюкалинского района санаторно-оздоровительных услуг на базе структурного подразделения бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Омской области" – санатория-профилактория "Оптимист" на договорной основе, в том числе с участием Профсоюза согласно установленной квоты;

- бесплатного проведения профилактических медицинских осмотров работников;

- улучшения жилищных условий работников организаций независимо от возраста, в том числе работников, наиболее нуждающихся в жилых помещениях, малоимущих граждан с использованием:

- а) жилищных фондов социального использования, жилищных фондов коммерческого использования, специализированных жилищных фондов;

- б) единовременных денежных выплат;

- в) государственной поддержки при ипотечном кредитовании (заимствовании);

- участия работников в федеральных и региональных социальных программах на условиях государственной поддержки, в том числе для строительства жилья;

7.3.2. Осуществлять работу по организации:

- финансовой помощи работникам образования, являющимся членами Профсоюза и членами Кредитного потребительского кооператива со сниженной ставкой "Учительский" (КПК "Учительский"), путем предоставления доступных займов;

- оздоровления работников – членов Профсоюза по программе Областной организации Профсоюза "Оздоровление" на условиях софинансирования;

- санаторно-курортного лечения работников – членов Профсоюза в соответствии с договорами, заключенными с санаторно-курортными учреждениями Омской области, с предоставлением скидки от 10 % от стоимости путевки, а также до 20 % по программе "Профсоюзная путевка";

- страхования работников – членов Профсоюза и членов их семей от несчастного случая по льготным тарифам, а также по программе "Антиклещ".

7.4. Стороны рекомендуют работодателям:

7.4.1. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение в честь Международного дня учителя.

7.4.2. Оказывать материальную и иную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и др.

7.4.3. Организовывать, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

7.4.4. Осуществлять организацию отдыха работников и членов их семей.

7.4.5. Создавать условия для организации отдыха и питания работников, оборудовать учительские комнаты, комнаты отдыха и личной гигиены.

7.4.6. Устанавливать работникам иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты и др.

Меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются территориальным соглашением и коллективными договорами.

8. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов обеспечения и соблюдения гарантий прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы), определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и реализуются с учетом Соглашения о социальном партнерстве на 2025 – 2027 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей", Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы, Областного отраслевого соглашения на 2025 -2027 годы.

8.1.2. Работодатели, их полномочные представители обязаны:

- принимать решения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, Соглашением;

- соблюдать в соответствии со статьей 374 ТК РФ гарантии, предоставленные законодательством работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

- способствовать деятельности Профсоюза, не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

8.1.3. В соответствии со статьей 377 ТК РФ работодателям необходимо безвозмездно предоставлять территориальной организации Профсоюза, выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников в организации:

- помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимые для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов Профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку предоставляемых помещений;

- оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ в ИТС "Интернет", к электронной почте.

При наличии в организации официального сайта в ИТС "Интернет" предоставлять выборному профсоюзному органу возможность для создания на официальном сайте образовательной организации информационного ресурса (раздела) первичной профсоюзной организации, в том числе для:

а) учета членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами;

б) доступа в Единую электронную базу Профсоюза и отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов Профсоюза;

в) создания раздела первичной профсоюзной организации на официальном сайте образовательной организации;

- транспортные средства;

- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- иные условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.4. Не допускается препятствование представителям выборных профсоюзных органов при посещении организаций и структурных подразделений организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством прав.

8.1.5. Работодателям необходимо представлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально значимым вопросам трудовых отношений между работником и работодателем, а также иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.1.6. Необходимо содействовать выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых, региональных и муниципальных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.1.7. Члены выборных профсоюзных органов организаций, уполномоченные (доверенные) лица профсоюзных организаций по охране труда, представители профсоюзных организаций в создаваемых в организациях совместных с работодателями комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения работников для

участия в указанных мероприятиях и порядок выплаты среднего заработка в указанных случаях определяются коллективным договором;

8.1.8. Члены выборных органов не могут быть подвергнуты работодателем дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия:

- выборного профсоюзного органа организации – в отношении работников организации, которые входят в состав выборного профсоюзного органа организации;

- вышестоящего выборного профсоюзного органа – в отношении работников организации, которые являются руководителями выборных профсоюзных органов, профорганизаторами структурных подразделений организаций;

- вышестоящего выборного профсоюзного органа – в отношении работников организации, которые являются руководителями, заместителями руководителя, членами выборных профсоюзных органов организаций.

Перевод руководителей и членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.1.9. За освобожденными профсоюзными работниками, избранными на выборные должности в выборные профсоюзные органы организации (далее – профсоюзные работники), сохраняется действие социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с условиями, предусмотренными нормативными правовыми актами, коллективным договором, Соглашением.

8.1.10. За работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательных организаций, за активное участие в работе представительных органов работников организаций (выборных профсоюзных органов организаций) по защите социально-трудовых прав и интересов работников согласно региональному законодательству, локальному акту учреждения, изданному на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат производится соответствующая выплата, в размере, установленном Положением об оплате труда учреждения, коллективным договором.

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации, работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников организаций.

8.1.11. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации в связи с их избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации после окончания срока его полномочий предоставляется 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 или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний

заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года.

8.1.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав выборных профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения.

8.1.13. Комитет Районной организации Профсоюза ежегодно по согласованию с образовательными организациями и Комитетом по образованию представляет особо отличившихся работников, профсоюзных активистов к награждению ведомственными и региональными наградами в соответствии с основаниями, установленными законодательством, в рамках квоты, предусмотренной Министерством образования и Омской областной организацией Общероссийского профсоюза образования.

8.1.14. Осознавая значимость социального партнерства в развитии образования, в целях обеспечения легитимности проведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в соответствии с требованиями ТК РФ Стороны обращают внимание работодателей на целесообразность проведения мероприятий, направленных на содействие сохранению и увеличению численности членов Профсоюза в первичных профсоюзных организациях организаций.

8.2. Стороны договорились содействовать:

8.2.1. Организации и проведению профсоюзных уроков в образовательных организациях.

8.2.2. Созданию первичных профсоюзных организаций в тех организациях, в которых профсоюзные организации отсутствуют, сохранению первичных профсоюзных организаций.

8.2.3. Деятельности профсоюзных организаций по защите прав и законных интересов работников.

8.2.4. Заключению коллективных договоров с работодателями в организациях отрасли «Образование» Тюкалинского района.

Стороны признают, что деятельность профсоюзных органов всех уровней является социально значимой, её результаты влияют на усиление социальной защищенности работников и обучающихся, гармонизацию трудовых правоотношений, повышение результатов деятельности трудовых коллективов.

Выступая в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных организаций в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников выборные органы территориальной, первичных профсоюзных организаций в соответствии со своими полномочиями осуществляют дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза:

1) Осуществляют коллективную и индивидуальную защиту прав и интересов членов Профсоюза перед работодателями, в органах власти и управления, надзорных органах, суде: при обжаловании решений управлений пенсионного

фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости (пенсии по выслуге лет), протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч. 4 ст.19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам.

2) Оказывают практическую помощь в подготовке исковых заявлений и пакета документов для обращения членов Профсоюза в суд.

3) Обращаются в надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателей (их представителей), нарушивших трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза в общественных советах, комитетах, комиссиях по трудовым спорам, в аттестационной, наградной и иных комиссиях и др.

5) Осуществляют контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, в том числе вопросов:

- правильность оформления трудовых правоотношений, трудовых договоров, трудовых книжек и др.;

- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;

- своевременность выплаты заработной платы;

- правильность начисления заработной платы работникам образовательных организаций, в том числе вопросов: установление стимулирующих выплат, выплаты за классное руководство, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата сверхурочной работы сверх МРОТ, установление ежемесячных надбавок работникам дошкольных образовательных организаций, районного коэффициента и др.;

- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;

- своевременность и полнота предоставления гарантий молодым специалистам – членам Профсоюза;

- создание безопасных и комфортных условий труда работников;

- прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.;

- реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование на реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

6) Предъявляют требования к работодателю об устранении нарушений в оплате труда членов Профсоюза, в том числе о пересчете недоначисленной заработной платы, возврате незаконно удержанных из заработной платы работников сумм.

и обжалуют по обращению работника незаконно наложенные на него дисциплинарные взыскания.

7) Добиваются восстановления на работе незаконно уволенного работника.

8) Оказывают руководителям образовательных организаций - членам Профсоюза правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах:

- практика применения трудового законодательства в образовательных организациях;
- профилактика нарушений;
- разработка и экспертиза локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- разработка и заключение коллективных договоров, соглашений по охране труда и др.;
- предупреждение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в КТС, комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

и защищают законные интересы руководителей образовательных организаций перед надзорными органами.

9) Осуществляют обучение руководителей образовательных организаций по вопросам применения норм трудового законодательства, менеджмента в образовании, в том числе с приглашением представителей органов власти и управления, надзорных органов, проводят семинары (веб-семинары) в формате «День директора» и др.

10) Обучают членов Профсоюза, профсоюзный актив практике применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, в том числе в целях осуществления коллективной и индивидуальной защиты и самозащиты.

11) Ходатайствуют перед работодателями по вопросам:

- снятие с работника дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия;
- предоставление работникам дополнительных выходных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.), по состоянию здоровья и в других случаях, предусмотренных коллективным договором;
- представление работников и руководителей образовательных организаций к награждению ведомственными, государственными, профсоюзными и иными наградами.

12) Вырабатывают в соответствии со статьями 371, 372 Трудового кодекса РФ мотивированное мнение по вопросам:

- установление педагогической нагрузки с соблюдением преемственности преподавания учебных дисциплин, не снижение ее объема, осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком, составление расписания уроков (занятий), удобного для работников, без необоснованных перерывов между занятиями (окон), увольнение по сокращению штатов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством,
- осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат образовательной организации с соблюдением принципов объективности, адекватности, справедливости, прозрачности и др.

13) Защищают членов Профсоюза от необоснованных действий работодателей в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

14) Награждают членов Профсоюза - лауреатов и победителей районных конкурсов профессионального мастерства грамотами Профсоюза, призами.

15) Организуют оздоровление и санаторно-курортное лечение членов Профсоюза и членов их семей.

16) Выделяют средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию и проведение среди работников образования спартакиад, туристических слетов, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- организацию оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей, досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;

- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;

- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних елок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.;

- подписку на газеты «Мой профсоюз», «Позиция» для образовательных организаций.

17) Организуют оформление и выдачу единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования, Дисконтных карт дающих право члену Профсоюза с выгодой (с возвратом до 50% от суммы покупки) приобретать товары и услуги широкого диапазона по программе, в которой участвуют более 700 партнеров, объединяющих свыше 1000 популярных российских и зарубежных онлайн-магазинов и более 10000 оффлайн-магазинов по всей территории РФ, а также банковские и страховые продукты на индивидуальных льготных условиях и др.

9. Контроль выполнения Сторонами Соглашения. Ответственность Сторон. Заключительные положения

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими исполнительными органами, осуществляющими государственные функции в сфере труда.

9.1.2. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Комитета по образованию и комитета Районной

организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, первичных профсоюзных организаций.

9.1.3. Стороны несут согласно законодательству ответственность за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений в условия Соглашения;
- непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;
- осуществление контроля за соблюдением условий Соглашения;
- нарушение или неисполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия);

9.1.4. Комитет по образованию принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций всех уровней и соответствующих выборных профсоюзных органов.

9.2. Настоящее Соглашение вступает в силу с 27 марта 2026 года и действует по 26 марта 2029 года включительно. Коллективные переговоры по подготовке заключению Соглашения на новый период должны быть начаты не позднее 15 декабря 2028 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

9.3. Право на внесение предложений по изменению и дополнению Соглашения имеют первичные профсоюзные организации, территориальная организации Профсоюза, Комитет по образованию, работодатели.

Предложения по внесению изменений и дополнений в Соглашение рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение и контролю его выполнения, созданной решением Сторон на паритетных началах (далее – Комиссия).

Комиссия правомочна, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 общего числа ее членов.

Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов.

Принятые Комиссией изменения и дополнения в Соглашение оформляются протоколом. Протокол подписывается сопредседателями и секретарем Комиссии.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

к Территориальному отраслевому Соглашению о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского района Омской области в сфере образования на 2026 – 2028 годы

РЕКОМЕНДАЦИИ

по оплате труда педагогических работников с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой педагогическому работнику не установлена квалификационная категория

В территориальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда педагогических работников в течение срока действия, установленной им в соответствии с действующим законодательством квалификационной категории, в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

- в случае осуществления педагогической деятельности в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, в которой осуществляет педагогическую деятельность работник;
- в случае возобновления педагогической деятельности в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от имевшихся перерывов в трудовой деятельности;
- в случае если квалификационная категория установлена педагогическому работнику по одной должности, а педагогическая деятельность (в том числе по совместительству) осуществляется им по должности (должностям) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при том условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих вариантах:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	1	2
	Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного

	Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
	Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

	мастера производственного обучения)	
	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Примечание.

В коллективных договорах могут закрепляться положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории то другим должностям при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

к Территориальному отраслевому Соглашению о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского района Омской области в сфере образования на 2026 – 2028 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Территориальное Соглашение между Комитетом по образованию Администрации Тюкалинского района Омской области и Тюкалинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и контролю его выполнения

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение между Комитетом по образованию Администрации Тюкалинского района Омской области и Тюкалинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и контролю его выполнения (далее – Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере образования и науки на муниципальном уровне, созданная для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений, их заключения, внесения изменений и дополнений в Территориальное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского района в сфере образования (далее – Соглашение), разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля (не реже одного раза в год) за ходом выполнения Соглашения.

1.2 Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Омской области, Тюкалинского района, Соглашением, а также настоящим Положением.

1.3 Отраслевая комиссия создается на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей Тюкалинской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Комитета по образованию Администрации Тюкалинского района Омской области, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее – стороны).

2. Принципы деятельности и порядок формирования Отраслевой комиссии

2.1 Отраслевая комиссия осуществляет деятельность на основе следующих принципов:

- 1) равноправие сторон;
- 2) полномочность представителей сторон;
- 3) паритетность представительства сторон;
- 4) добровольность;
- 5) ответственность.

2.2 Инициатива формирования Отраслевой комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон.

2.3 Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Отраслевой комиссии определяется совместным решением сторон.

2.4 Состав Отраслевой комиссии утверждается постановлением Тюкалинской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии

3. Цели и задачи Отраслевой комиссии.

3.1 Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- 1) развитие системы социального партнерства;
- 2) согласование социально-экономических интересов работников и работодателей отрасли «Образование» Тюкалинского района.

3.2 Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- 1) организация и проведение коллективных переговоров по вопросам подготовки проекта Соглашения и его заключения;
- 2) практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров;
- 3) подготовка и утверждение плана мероприятий по выполнению Соглашения;
- 4) осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;
- 5) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- 6) согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;
- 7) согласование в установленном трудовым законодательством порядке интересов сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- 8) подготовка проекта Соглашения на следующий период в соответствии с порядком, предусмотренным Соглашением.

4.Права Отраслевой комиссии

4.1 Отраслевая комиссия вправе:

- 1) определять порядок подготовки проекта Соглашения и заключения Соглашения;
- 2) проводить консультации по вопросам, связанным с подготовкой проекта Соглашения, его подписанием и дальнейшей реализацией Соглашения;
- 3) осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;
- 4) запрашивать у работодателей и первичных профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли «Образование» Тюкалинского района;
- 5) получать информацию о социально-экономическом положении работников в системе образования Тюкалинского района, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за его выполнением, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- 6) приглашать для участия в своей деятельности представителей первичных профсоюзных организаций, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, представителей других организаций, специалистов различных ведомств.

5.Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии

5.1 Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, а также с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе реализации Соглашения.

5.2 Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует не менее 2/3 общего числа ее членов.

5.3 Решение Отраслевой комиссии принимается открытым голосованием. Результаты голосования определяются простым большинством голосов членов Отраслевой комиссии, присутствующих на заседании.

5.4 Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Соглашения в течении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии со статьей 47 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.5 Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели Отраслевой комиссии, назначаемые сторонами.

Сопредседатели Отраслевой комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений, а также их реализацию;
- председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии;
- совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.

5.6 Принятые Комиссией решения оформляются протоколом. Ведение протокола заседания Отраслевой комиссии осуществляет секретарь Отраслевой комиссии. Протокол подписывается сопредседателями и секретарем Отраслевой Комиссии. Секретарь Отраслевой комиссии готовит необходимые для работы Отраслевой комиссии материалы.

5.7 Члены Отраслевой комиссии вправе знакомиться с информационными, справочными и иными материалами Отраслевой комиссии.

5.8 Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

5.9 Коллективные переговоры по подготовке и заключению Соглашения на новый период должны быть начаты не позднее 15 декабря года окончания действия Соглашения.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

5.10 Контроль выполнения Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и отражается в ежегодных отчетах по итогам календарного года.

5.11 Члены комиссии, участвующие в коллективных переговорах, в период их осуществления не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство в Отраслевой комиссии, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступков, за которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

5.12. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии, в том числе материально-техническое обеспечение, осуществляется сторонами по договоренности.

5.13 Заседания Отраслевой комиссии проводятся в очной или заочной форме.

Заседания Отраслевой комиссии могут проводиться в формате видеоконференции, а также с использованием технических средств связи, позволяющих обеспечить общение в режиме реального времени.

Факт участия членов Отраслевой комиссии в заседании посредством средств видео-конференц-связи, а также иных технических средств связи, позволяющих обеспечить общение в режиме реального времени, отражается в протоколе заседания Отраслевой комиссии.