

Начальник Управления образования  
администрации Каменского района  
Пензенской области

Председатель Каменской районной  
организации Общероссийского Профсоюза  
образования

МП



Е.Н.Коняшкина

«30» мая 2025 года



Г.В.Дубинина

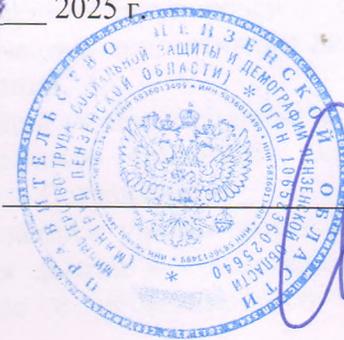
«30» мая 2025 года

**РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ  
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КАМЕНСКОГО РАЙОНА  
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
И КАМЕНСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ  
НА 2025 – 2028 ГОДЫ**

Отраслевое соглашение  
зарегистрировано в Министерстве труда,  
социальной защиты и демографии  
Пензенской области

Рег. № 371 от «04» июня 2025 г.

Министр труда,  
социальной защиты и демографии  
Пензенской области



А.А. Качан

## I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на территориальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Каменского района Пензенской области (далее соответственно – организации, образовательные организации).

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

Положения Соглашения:

обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Положения Соглашения рекомендуются к использованию при заключении коллективных договоров в организациях, в отношении которых функции и полномочия учредителя Управления образования администрации Каменского района Пензенской области не осуществляет.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управления образования администрации Каменского района Пензенской области, в лице их полномочного представителя – Каменской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – районная организация Профсоюза), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза);

работодатели – организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управления образования администрации Каменского района Пензенской области, в лице их полномочного представителя – Управления образования администрации Каменского района Пензенской области.

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управления образования администрации Каменского района Пензенской области, в которых созданы первичные профсоюзные организации Общероссийского Профсоюза образования.

Первичные профсоюзные организации Общероссийского Профсоюза образования и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

Работники, не являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях и в порядке, которые установлены настоящим Соглашением.

1.4. Стороны договорились о том, что:

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

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

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Отдельные пункты настоящего Соглашения реализуются в порядке, определенном Соглашением (приложение №6).

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

Стороны, в установленном порядке (приложение № 1), осуществляют ведомственную регистрацию коллективных договоров образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Каменского района Пензенской области, их анализ и оценку правовой эффективности, контроль за состоянием и эффективностью коллективных договоров в целях повышения качества договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

1.4.2. 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.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 июня 2025г. и действует по 31 мая 2028 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 марта 2028 года.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном законодательством Российской Федерации порядке Управление образования администрации Каменского района Пензенской области доводит текст Соглашения и изменения к нему до руководителей организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, районная организация Профсоюза – до первичных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

Текст Соглашения (изменения к нему) в двухнедельный срок после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Управления образования администрации Каменского района Пензенской области и районной организации Профсоюза (страница Мой профсоюз).

## **II. Обязательства представителей сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, необходимость улучшения положения их работников, Управление образования администрации Каменского района Пензенской области и районная организация Профсоюза договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Пензенской области, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», документов стратегического планирования в Пензенской области на уровне муниципальных образований, а также мероприятий, программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Управление образования администрации Каменского района Пензенской области :

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций в соответствии с законом о бюджете Пензенской области.

2.2.2. Информировывает районную организацию Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с районной организацией Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей районной организации Профсоюза в составе аттестационной комиссии Управления образования администрации Каменского района Пензенской области для аттестации руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Предоставляет районной организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности и составе работников образовательных организаций сферы образования, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает возможность представителям районной организации Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.6. Направляет в районную организацию Профсоюза для согласования проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, аттестации работников, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей районной организации Профсоюза в их разработке.

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

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации 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 законами Российской Федерации.

### 2.3. Районная организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

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

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

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

2.3.6. Принимает участие в обсуждении проектов муниципальных нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников и обучающихся организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, размещая их на сайте Управления образования, страницы районной организации Профсоюза в сети Интернет по адресу [uokamenka.uoedu.ru](http://uokamenka.uoedu.ru)

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников.

2.3.10. Обеспечивает возможность представителям Управления образования администрации Каменского района Пензенской области участия в работе коллегиальных органов районной организации Профсоюза.

2.3.11. Проводит анкетирование и (или) мониторинги общественного мнения работников образовательных организаций по вопросам трудовых отношений и информирует Управление образования администрации Каменского района Пензенской области об их итогах.

2.3.12. Стороны договорились освещать в социальных сетях результаты выполнения настоящего Соглашения.

### **III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в сфере образования на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства на территориальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения, в порядке определенном Положением об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение №2).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, в том числе путем проведения муниципального конкурса коллективных договоров.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных организациях.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

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

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

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

3.1.10. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.1.11. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании) способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

3.2. Управление образования администрации Каменского района Пензенской области обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Отраслевой комиссии, Совета молодых педагогов, регионального клуба «Наставник58» в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке Управлением образования администрации Каменского района Пензенской области проектов нормативных правовых актов, инструктивных писем, разъяснений, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивать заблаговременное о них информирование районной организации Профсоюза структурными подразделениями Управления образования администрации Каменского района Пензенской области для учета мнения районной организации Профсоюза и положений Соглашения.

При направлении Управлением образования администрации Каменского района Пензенской области в адрес руководителей организаций информационных писем, разъяснений и рекомендаций, затрагивающих трудовые права и профессиональные интересы работников организаций обеспечивать информирование о них районной организации Профсоюза путем включения адреса электронной почты районной организации в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона об образовании в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание работников образовательной организации, педагогический совет.

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

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.5. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами в сфере труда, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

3.3. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями, подведомственными Министерству образования Пензенской области, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации педагогических работников.

3.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.5. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Рекомендации ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании и подготовке (г. Париж, 3-18 ноября 2015 года).

3.6. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности в организациях:

а) проведение работы с работниками в возрасте до 35 лет (включительно) с целью закрепления их в организациях;

б) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников в возрасте до 35 лет (включительно) в рамках управления персоналом;

в) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников в возрасте до 35 лет (включительно), добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

г) обеспечение правовой и социальной защищенности работников в возрасте до 35 лет (включительно);

д) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

е) формирование клубов, советов, комиссий по работе с педагогическими работниками в возрасте до 35 лет (включительно).

3.7. Управление образования администрации Каменского района Пензенской области и районная организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников в возрасте до 35 лет (включительно), а также обучающихся профессиональных образовательных организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие, в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников в возрасте до 35 лет (включительно) на руководящие должности;

б) закреплению за работниками в возрасте до 35 лет (включительно) наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых положением о системе оплаты труда работников и (или) коллективными договорами;

в) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам в возрасте до 35 лет (включительно), имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам в возрасте до 35 лет (включительно), обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.8. Управление образования администрации Каменского района Пензенской области в рамках своих полномочий и районная организация Профсоюза договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками.

3.9. Стороны обязуются содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в сфере образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

#### **IV. Трудовые отношения**

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

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

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 6.1. и 6.2. статьи 47 Федерального закона об образовании, рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Общероссийского Профсоюза образования, положений Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н (с последующими изменениями), обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

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

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

г) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

д) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

е) определять наименование должностей при составлении штатного расписания образовательной организации в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

ж) при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза:

–при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации руководствоваться перечнем документации, утвержденной в соответствии с частью 6.1 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

–при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной частью 6.1 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

–при принятии локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

з) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам

в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

и) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

к) осуществлять выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

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

4.3. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны исходят из того, что с работниками образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

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

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

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно

оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, Управление образования администрации Каменского района Пензенской области и районная организация Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02) с учетом приложения №3 к Соглашению;

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;

Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области от 24.04.2024 N 261-пП (далее Положение о системе оплаты труда), которое является основой для разработки положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Каменского района Пензенской области, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров, предусмотренных в приложениях к Положению о системе оплаты труда<sup>1</sup>, которые подлежат индексации в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области<sup>2</sup>.

Регулирование вопросов оплаты труда работников муниципальных организаций, содержащееся в настоящем и иных разделах Соглашения, предлагается предусматривать в коллективных договорах.

5.2. Руководители муниципальных организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

5.2.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

<sup>1</sup> В соответствии с пунктом 2.10. Соглашения о социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области на 2025 - 2027 годов в положениях об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда работников бюджетных организаций осуществляется с учетом:

единых подходов к размерам окладов (должностным окладам, ставкам заработной платы) по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

недопущения существенной дифференциации в размерах оплаты труда работников, сложности, количества и качества затраченного труда

<sup>2</sup> Пункт 1.3. Постановление Правительства Пензенской обл. от 24.04.2024 N 261-пП "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области"

5.2.2.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.2.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

5.2.2.4. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) по соответствующим должностям профессиям, не допуская определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, а также использования таких понятий как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, содержащихся в Положении о системе оплаты труда.

5.2.2.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом<sup>3</sup>.

5.2.2.6. Определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат стимулирующего характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью).

5.2.2.7. Перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

5.2.2.8. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть)

---

<sup>3</sup>В соответствии со статьей 11 Закона Пензенской обл. от 24.04.2024 N 4261-ЗПО "О социальном партнерстве в Пензенской области" (принят ЗС Пензенской обл. 24.04.2024) условия, содержащиеся в отраслевых (межотраслевых) соглашениях, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями, региональным соглашением

Пункт 5.2.2.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024)

Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 N 40-П «По делу о проверке конституционности статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.Н. Харюшевой»

выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда.

5.2.2.9. Обеспечения повышения 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.

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

5.2.2.11. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

5.2.2.12. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда). Норма труда для уборщиков служебных помещений рассчитывается на основании постановления Госкомтруда СССР от 29.12.1990 N 469 «Об утверждении нормативов времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений» исходя из объема выполняемых работ, определенного должностной инструкцией.

5.2.2.13. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204, с последующими изменениями) (далее – приказ № 1601).

5.2.2.14. Положений, предусмотренных приложением к приказу № 536, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, 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. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.2.2.15. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера 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) или в абсолютном размере.

5.2.2.16. 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, а также с учетом имеющихся муниципальных и ведомственных наград.

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

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно. Рекомендуется объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 классов не допускается.

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

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

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, муниципальных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- в) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы,

установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Оплата труда учителей, преподавателей, мастеров производственного обучения, 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.

5.9. Работодатели по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.9.1. Осуществляют оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №5 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.9.2. Осуществляют оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

5.9.3. Осуществляют оплату и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических

работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года).

5.9.4. Учитывают квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.9.5. Сохраняют за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выхода на работу по окончании службы в рядах Вооружённых сил России сроком – не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение N 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. N 350) – не более чем за один год;

в) по окончании длительной болезни (свыше 2-х месяцев), длительного отпуска, предоставляемого до одного года сроком – не менее чем на 6 месяцев;

г) при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации, после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию, восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда в случае незаконного увольнения, при условии возобновления работы в срок не позднее одного года с даты увольнения сроком – не менее чем на 9 месяцев;

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

е) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

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

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре их заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей и работников в соответствии с конкретными показателями, порядком и сроками проведения, определяемыми сторонами Соглашения.

При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

5.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

5.10.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

– Относить к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081) оплату труда за дополнительную работу непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами,

учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями);

5.10.4. Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций установление выплат компенсационного характера:

– работникам, участвующим в организации и проведении всероссийских и муниципальных тренировочных мероприятий, направленных на техническую подготовку пунктов проведения экзаменов к государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в размере не ниже 50 % от размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования педагогическим работникам, соответствующей категории категориям педагогических работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации, определенного Постановлением Правительства Пензенской области;

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

5.11. Стороны считают, основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы:

а) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ – в размере 10% должностного оклада (ставки заработной платы) педагогических работников;

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

в) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ – в размере 10% должностного оклада (ставки заработной платы) педагогических работников.

5.12. Стороны в целях повышения социального статуса педагогических и иных работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации качественного и эффективного труда совместно принимают меры по:

а) сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», и средней заработной платы в Пензенской области, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников муниципальных и муниципальных учреждений;

б) повышению уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в муниципальных учреждениях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

5.13. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (писем Министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), подготовленными с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении

педагогических работников федеральных муниципальных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», не допуская отмены или снижения размера выплаты в зависимости от изменения количества обучающихся в классе (группе), а также объединения двух и более классов с малой наполняемостью в один класс.

5.14. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список» (приложение №4), в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

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

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

5.15. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

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

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

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

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333

Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Министерством просвещения Российской Федерации и, в частности, приказом № 1601.

6.2. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учитывать следующее:

6.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 2.5 приложения № 1 к приказу № 1601, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

6.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу № 536.

6.2.3. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению № 1 к приказу № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

6.3. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников (не относящихся к профессорско-преподавательскому составу), оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

6.3.1. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к приказу № 1601 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;

иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

6.3.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты

труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

6.3.3. При применении пункта 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

6.3.4. При определении в соответствии с пунктом 4.1 приложения № 2 к приказу № 1601 годового объема учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год предлагается учитывать следующее:

преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, обеспечивать сохранение ее объема и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 приложения № 2 к приказу № 1601, то есть по аналогии с порядком сохранения объема учебной нагрузки и обеспечения преемственности преподавания, предусмотренного пунктом 2.3 приказа № 1601 для учителей.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

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

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

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

е) 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;

ж) порядок уточнения режима рабочего времени педагогических работников в каникулярное время, учитывая, что педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их

педагогической работы, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа №536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время);

з) возможность установления при уточнении режима рабочего времени педагогических работников в каникулярное время свободных дней от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

и) недопущение перерывов («окон») в рабочем течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными приказом № 536 и с компенсацией такого неудобного режима работы, в размере не менее 30% ставки заработной платы за 1 час перерыва.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и других мероприятий для обучающихся, воспитанников и их родителей, законных представителей, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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 работав 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.

6.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе 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 г. № 373 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 августа 2020 г., регистрационный № 59599), должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда(часть четвертая статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпусков другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник вправе выбирать новую дату начала отпуска, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

6.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, руководителей методических центров (служб, отделов), методистов(специалистов, осуществляющих методическое сопровождение деятельности образовательных учреждений) работающих не в образовательных организациях предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 (семи) календарных дней.

Перечень указанных категорий работников, а также иных работников организаций 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.

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

6.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

6.11. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – один день;
- мужчине при рождении ребёнка – один день;
- бракосочетания детей работников – один день;
- бракосочетания работника – один день;
- похорон близких родственников – три календарных дня;
- похорон родственников, призванных на военную службу по мобилизации или заключившего контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и погибших в ходе проведения: специальной военной операции, в том числе на территориях на которых введен правовой режим контртеррористической операции, контртеррористических операций, локальных военных конфликтов – один календарный день;
- родителям выпускников – один день;
- переезд на новое место жительства – два календарных дня;
- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ – один день;
- не освобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – три календарных дня.

6.12. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532, с последующими изменениями).

6.13. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству,

оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

## **VII. Условия и охрана труда**

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

7.1. Управление образования администрации Каменского района Пензенской области :

7.1.1. Осуществляет координацию деятельности по охране труда в образовательных организациях.

7.1.2. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям на производстве и условиям труда в подведомственных организациях и образовательных организациях муниципальных образований Пензенской области, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год.

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

7.1.3. Информировать не позднее апреля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, на приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств.

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и здоровья работников, находящихся в ведении Управления образования администрации Каменского района Пензенской области .

Обеспечивает включение затрат на мероприятия по охране труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, при расчете нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования.

7.1.5. Принимает меры по мотивации работодателей к обеспечению возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Осуществляет контроль за использованием образовательными организациями денежных средств из Социального фонда России на мероприятия по охране труда.

7.1.6. Способствует созданию и функционированию служб охраны труда в органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Пензенской области, осуществляющих управление в сфере образования.

Организует проведение мониторинга и контроля создания служб охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в образовательных организациях, находящихся в ведении Управления образования администрации Каменского района Пензенской области .

7.1.7. Предусматривает включение внештатных технических инспекторов труда, других представителей организаций Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.1.8. Организует совместно с районной организацией Профсоюза проведение отраслевого смотра-конкурса «Лучший специалист по охране труда».

7.2. Районная организация Профсоюза способствует реализации работодателями и их представителями полномочий (обязанностей) в соответствии с требованиями законодательства по:

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

7.2.2. Выделению средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

7.2.3. Использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.4. Созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.5. Обеспечению проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

7.2.6. Обеспечению приобретения за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами.

7.2.7. Обеспечению за счет средств работодателя проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.2.9. Организации проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке; обеспечению санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в том числе организации работы кабинетов психологической разгрузки.

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

7.2.11. Обеспечению условий для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда; включению в коллективные договоры и соглашения положений о предоставлении оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и установления надбавки в размере не менее 20 процентов должностного оклада.

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

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

7.2.14. Обеспечению участия представителей технической инспекции труда Профсоюза в расследовании тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев со смертельным исходом и профессиональных заболеваний; представлении информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве.

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

### 7.3. Районная организация Профсоюза:

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

7.3.2. Осуществляет профсоюзный аудит системы управления охраной труда, оценки профессиональных рисков, специальной оценки условий труда, условий и охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

Организует работу технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

7.3.3. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательных организаций.

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

7.3.5. Содействует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации.

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

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

7.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

а) готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

б) организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

7.3.9. Организует участие в ежегодном Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.3.10. Оказывает материальную помощь в размере и на условиях, определяемых Положением районной организации Профсоюза:

- семье пострадавшего члена Профсоюза в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством,
- члену Профсоюза при получении им инвалидности в результате несчастного случая на производстве.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Рекомендуют руководителям образовательных организаций создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

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

7.4.3. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, за расследованием несчастных случаев на производстве, за учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

7.4.4. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях, коллегиях Управления образования администрации Каменского района Пензенской области вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7.4.5. Принимают участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного дня охраны труда, выставок по охране труда.

7.4.6. Продолжают работу по здоровьесбережению работников образования, в том числе по внесению дополнений в Перечень профессиональных заболеваний, связанных с перенапряжением голосового аппарата педагогических работников.

### **VIII. Повышение квалификации, закрепление профессиональных кадров**

8.1. Управления образования администрации Каменского района Пензенской области :

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам в возрасте до 35 лет (включительно) в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах профессиональных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

8.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской

Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) в сфере общего образования, дополнительного образования детей, воспитания.

Районная организация Профсоюза исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400«О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 августа 2021 г., регистрационный № 64798) к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования, муниципальные служащие, работники аппарата районной организации Общероссийского Профсоюза образования, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение районной организации Профсоюза, соответствующих первичных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

8.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.6. Информировывает районную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях районная организация Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.3.2. Не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

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

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

б) недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций;

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

г) совершенствованию методики оценки труда учителя;

д) развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образования, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

8.4. Стороны договорились совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых

обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности:

а) обеспечить разработку комплексной программы мер по развитию профориентационной работы в сфере образования с обучающимися общеобразовательных организаций;

б) обеспечивать проведение муниципальных этапов Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций и направление победителей для участия в региональном этапе олимпиады;

в) развивать Всероссийское движение «Педагогический навигатор» по ранней профориентации по направлению «педагогические специальности» среди обучающихся 8-11 классов образовательных организаций;

г) содействовать развитию Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых».

#### 8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования.

8.5.2. Содействовать сохранению и развитию сети отдельных образовательных организаций – учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных (инклюзивных) организаций, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям.

8.5.3. Совместно участвовать в организации и проведении муниципального этапа Всероссийских конкурсов профессионального мастерства

8.5.4. Содействовать созданию районного клуба «Наставник58», принимать участие в работе Школы Молодого педагога.

8.5.5. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

8.5.6. Содействовать реализации комплекса образовательных мероприятий по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, в том числе по непрерывному повышению их профессионального мастерства.

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

а) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы;

б) созданию условий по обеспечению права учителей, преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

8.7. Стороны рекомендуют при разработке работодателями локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484).

8.8. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634).

## **IX. Содействие занятости, дополнительные гарантии при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников**

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

9.2. Стороны договорились, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации представители работодателей обязаны:

9.2.1. В целях сохранения количества рабочих мест:

временно приостановить прием новых работников на вакантные рабочие места;

расторгнуть трудовые договоры в первую очередь с совместителями<sup>4</sup>, временными и сезонными работниками, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим соглашением;

предоставить педагогическим работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

9.2.2. Провести с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультации:

по проблемам занятости высвобождаемых работников;

возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.2.3. Совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза оказать содействие в трудоустройстве.

9.2.4. Включить представителя первичной профсоюзной организации в комиссию по оценке преимущественного права оставления на работе при сокращении численности или штата работников.

9.2.5. Обеспечить предоставление высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективным договором.

9.2.6. Предоставить высвобождаемым работникам дополнительные гарантии в том числе:

9.2.6.1. Предупреждают работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца.

9.2.6.2. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации не допускают расторжения трудового договора в связи с сокращением численности работников:

- в течение трех лет со дня получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании соответствующего уровня по имеющим государственную аккредитацию

---

<sup>4</sup> В соответствии со статьей 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников, следовательно, производительность труда ниже по сравнению с работающими по основной работе.

образовательным программам с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности;

- за два года до возникновения права на досрочное назначение пенсии проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет;

- за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста (при отсутствии права на досрочное назначение пенсии) проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет.

9.2.6.3. Предоставляют преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда, помимо категорий установленных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, в указанной очередности следующим категориям работников:

- председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденным от основной работы;

- совмещающим работу с получением образования в профессиональной образовательной организации по направлению деятельности в образовательной организации (независимо от обучения их на платной или бесплатной основе);

- награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью в предшествующие пять лет;

- отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

9.2.6.4. Представляют время для поиска работы по 2 часа в течение рабочего дня не более двух раз в неделю (посещение органа службы занятости, собеседования с новым работодателем).

9.2.6.5. На шесть месяцев сохраняют права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата на пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях.

9.2.6. Информировать об условиях назначения пенсии безработному гражданину по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно в соответствии со статьей 51 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

9.3.1. Участвует в заседаниях комиссии по оценке преимущественного права оставления на работе при сокращении численности или штата работников.

9.3.2. Ходатайствует\* о недопущении расторжения трудового договора с категориями работников определенных пунктом 13.2.6.2. Соглашения.

9.3.3. По итогам консультаций с работодателем и решения комиссии по оценке преимущественного права оставления на работе при сокращении численности или штата работников:

- запрашивает у органов службы занятости<sup>5</sup> соответствующих муниципальных образований, городских округов Пензенской области информацию о наличии вакансий в

---

\*Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

Работник, не являющийся членом Общероссийского Профсоюз образования вправе уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии исполнения пункта 14.1.1. настоящего Соглашения (либо аналогичного пункта территориального отраслевого Соглашения и/ или коллективного договора) с даты его заключения.

<sup>5</sup> Статья 56 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»

соответствии со специальностью и квалификацией высвобождаемых работников – членов Общероссийского Профсоюза образования;

– уведомляет высвобождаемых работников – членов Общероссийского Профсоюза образования о представленной органом службы занятости информации о наличии вакансий по соответствующей специальности;

– ходатайствует\* о премировании высвобождаемых работников за многолетний и добросовестный труд (более 10 лет непрерывной работы в организации и профсоюзного стажа);

– на шесть месяцев сохраняет за высвобождаемыми работниками – членами Общероссийского Профсоюза образования право на оплату отдыха и оздоровления в организациях, сотрудничающих АО «СКО ФНПР «Профкурорт» с учетом профсоюзной скидки;

– информирует высвобождаемых работников членов – Общероссийского Профсоюза образования об условиях назначения пенсии безработному гражданину по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно в соответствии со статьей 51 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

## **Х. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

10.1. Районная организация Профсоюза:

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

10.1.2. При формировании предложений к проекту муниципального бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, противоэпидемических мероприятий для работников и обучающихся подведомственных профессиональных образовательных организаций за счет средств бюджета.

10.2. Стороны исходят из того, что представители работодателей:

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

10.2.2. Предоставляют работникам по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации свободные дни – для лечения по путевке, приобретенной в лечебно – профилактическое учреждение (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются путем предоставления части ежегодного основного оплачиваемого отпуска либо фактическом выполнении учебной нагрузки, установленной на начало учебного года.

10.2.3. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивают компенсацию за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещают 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.

10.2.4. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации образовательной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

10.2.5. Направляют часть дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на развитие социальной сферы, в том числе содержание комнаты психологической разгрузки педагогов, оплата за работу с работниками образовательной организации психологу (за дополнительный объем работы штатному педагогу-психологу либо привлекаемому), на

организацию добровольного медицинского страхования, санаторно-курортное лечение и отдых работников.

10.3. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

10.4. Стороны обязуются содействовать:

- решению вопросов по оплате питания работниками дошкольных образовательных учреждений исходя из стоимости сырьевого набора продуктов по себестоимости;
- реализации эффективных мер социальной поддержки членов Профсоюза, состоящих в браке, а также имеющих несовершеннолетних детей.

10.5. Стороны договорились:

10.5.1. Не допускать снижения размера компенсации по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, установленного Законом Пензенской области от 28.02.2011 N 2034-ЗПО «О мерах социальной поддержки педагогических работников государственных образовательных организаций Пензенской области и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)»;

10.5.2. Не допускать уменьшения муниципальных мер поддержки работников в возрасте до 35 лет (включительно), в том числе педагогических работников – молодых специалистов.

10.6. Стороны исходят из того, что:

10.6.1. Работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя, обеспечиваются безопасные условия труда, а также создаются условия для приема пищи и обеспечения других нужд. Работники обеспечиваются оборудованием, лицензионными программными продуктами, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

10.6.2. Представители работодателей по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации:

освобождают от основной работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации, а также работников, сопровождающих обучающихся в пункт проведения экзамена государственной итоговой аттестации в рабочее время на время исполнения ими указанных обязанностей;

продляют на соответствующее количество дней ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации<sup>6</sup>;

10.7. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- а) системы мер по социальной поддержке работников;
- б) обеспечения служебным жильем работников в возрасте до 35 лет (включительно);
- в) предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;
- г) реализации права работников в возрасте до 35 лет (включительно) на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

---

<sup>6</sup> Пункты 17-18 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 N 169 (ред. от 20.04.2010)

## **XI. Гарантии социально-экономических и трудовых прав работников в возрасте до 35 лет (включительно), а также обучающихся образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность**

11.1. Стороны исходят из того, что молодым специалистом (педагогическим работником) (далее – молодой специалист) признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, муниципальной дошкольной образовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

11.1.1. Молодым специалистам назначаются ежегодные денежные выплаты в течение первых трех лет с даты поступления на работу порядок и условия назначения и осуществления, которых определяются Правительством Пензенской области.

11.1.2. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера, которые исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера устанавливаются также работающим по совместительству, педагогическим работникам, являющимся студентами очной формы обучения.

По совмещаемым должностям стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера устанавливаются педагогическим работникам, для которых норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю или 720 часов в год.

11.1.2.1. В случае если на дату поступления на работу в государственную или муниципальную образовательную организацию у молодого специалиста не имеется среднего профессионального образования или высшего образования, подтвержденного документом об образовании и (или) о квалификации соответствующего направления деятельности (специальности) в организации, по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера устанавливаются с даты получения документа об образовании и (или) о квалификации по направлению соответствующему деятельности (специальности) в организации.

11.1.2.2. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации ежемесячные стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера устанавливаются при переходе молодого специалиста на работу из другой государственной или муниципальной образовательной организации, при перерыве в осуществлении педагогической деятельности (вне зависимости от срока перерыва в работе и наличия в период перерыва работы по трудовому договору в другой сфере деятельности).

11.1.3. За работником в возрасте до 35 лет (включительно) приказом руководителя закрепляется наставник.

Поручение педагогическому работнику дополнительного объема работ, связанного с осуществлением наставничества оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии со статьей 60.2. Трудового кодекса российской Федерации. Наставнику за дополнительный объем работ устанавливается оплата труда в размере не менее 10% от базовой ставки, не более чем на 12 месяцев.

11.2. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

11.2.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

11.2.2. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

11.2.3. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии финансовых возможностей работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

## **ХII. Дополнительные меры по регулированию трудовых отношений с руководителями организаций**

12.1. Управление образования администрации Каменского района Пензенской области :

12.1.1. Разрешает руководителю образовательной организации, по письменному заявлению, наряду с работой, определенной трудовым договором:

– замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

– осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Руководителям организаций, замещающим должности педагогических работников, выплаты стимулирующего характера устанавливаются на общих основаниях, в случаях и размерах, установленных Положением о системе оплаты труда образовательной организации.

12.1.2. Заключает трудовой договор с руководителем образовательной организации в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

12.1.3. Утверждает Положение о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, а также показатели эффективности деятельности руководителей, с учетом мотивированного мнения районной организации Профсоюза.

12.1.4. Включает представителей районной организации Профсоюза в состав Комиссии по стимулированию труда руководителей муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управления образования администрации Каменского района Пензенской области .

12.1.5. Учитывает мнение районной организации Профсоюза при рассмотрении вопроса о представлении руководителя организации к государственным и ведомственным наградам.

12.2. Районная организация Профсоюза:

12.2.1. Проводит обучение, консультации, оказывает руководителям образовательных организаций помощь по вопросам трудового законодательства.

12.2.2. Направляет руководителя, являющегося членом Общероссийского Профсоюза образования на курсы повышения квалификации, организуемые Учебным центром Общероссийского Профсоюза образования.

12.2.3. Представляет интересы руководителей организаций – членов Общероссийского Профсоюза образования в судах и других органах при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

### **ХIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

13.1. Права и гарантии деятельности районной организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

13.1.1. Первичные профсоюзные организации Общероссийского Профсоюза образования и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, - интересы всех работников независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии ежемесячной уплаты взноса на уставную деятельность в размере 1% заработной платы с даты подписания коллективного договора, территориального отраслевого соглашения.

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

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

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

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

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

13.2.5. В соответствии со ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений ежемесячно бесплатно и своевременно перечислять на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза:

- 1% из заработной платы работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования – членские профсоюзные взносы,
- 1% из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза – взнос на уставную деятельность профсоюзной организации.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы не допуская задержки их перечисления.

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

13.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

13.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Уменьшение педагогической или учебной (преподавательской) работы, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

13.3.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

13.3.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.3.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива

работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами комитета районной организации Профсоюза, предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

13.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний (конференций), а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

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

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

Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее трех календарных дней.

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

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

#### **XIV. Контроль за выполнением Соглашения**

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

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

14.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

14.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Управления образования администрации Каменского района Пензенской области и выборного коллегиального органа районной организации Профсоюза и доводится до сведения организаций и первичных организаций Профсоюза.

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

## **О ВЕДОМСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **1. Общие положения, цели и задачи ведомственной регистрации.**

1.1. Ведомственная регистрация коллективных договоров образовательных организаций(далее – регистрация)осуществляется Управлением образования администрации Каменского района Пензенской области и Каменской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

1.2.Регистрация направлена на повышение качества договорной составляющей регулирования социально-трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства на уровне образовательной организации.

1.3.Регистрация позволяет осуществлять контроль за ходом заключения коллективных договоров образовательных организаций и обобщать опыт их реализации. Регистрация создает условия для получения информации о результатах работы, проводимой Управлением образования администрации Каменского района Пензенской области и районной организацией Профсоюза по повышению эффективности договорного регулирования трудовых отношений.

### **2. Порядок процедуры проведения ведомственной регистрации.**

2.1.Регистрации подлежат коллективные договоры образовательных организаций, подписанные полномочными представителями сторон и прошедшие уведомительную регистрацию в соответствующих органах по труду.

2.2.Для осуществления процедуры ведомственной регистрации образовательная организация на почтовый адрес районной организации Профсоюза (г.Каменка, ул.Дзержинского, д.1)направляет экземпляр коллективного договора на бумажном носителе с сопроводительным письмом на имя Начальника Управления образования администрации Каменского района Пензенской области и Председателя Каменской районной организации Общероссийского Профсоюза образования полномочными представителями сторон.

2.3.13. 2.3.Электронная версия коллективного договора направляется по электронной почте в Каменскую районную организацию Общероссийского Профсоюза образования ([kamenka@profobr58.ru](mailto:kamenka@profobr58.ru)) с пометкой «на ведомственную регистрацию».

Электронная версия коллективного договора оформляется двумя файлами:

1) титульная страница –в формате PDF с подписями представителей сторон, печатями, датой принятия коллективного договора, датой и печатью об уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду;

2) основной текст коллективного договора и тексты всех приложений к нему –в текстовом редакторе MS Word.

2.4.Направление коллективного договора на ведомственную регистрацию осуществляется в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **1. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) создается в соответствии с частями 1 и 5 статьи 35 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3.1.3 Соглашения и является постоянно действующим органом на территориальном уровне социального партнерства в сфере образования.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставами Сторон, а также настоящим Положением.

1.3. Сторонами Комиссии являются Управление образования администрации Каменского района Пензенской области и Каменская районная организация Общероссийского Профсоюза образования .

1.4. Комиссия формируется из равного числа представителей районной организации Профсоюза и Управления образования администрации Каменского района Пензенской области по инициативе любой Стороны на основе соблюдения принципов добровольности, равноправия и паритетности, а также полномочности представителей и взаимной ответственности Сторон.

1.5. Персональный состав представителей Сторон утверждается решениями органов районной организации Профсоюза и Управления образования администрации Каменского района Пензенской области .

### **2. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Комиссия создана для регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов районной организации Профсоюза, как представителя работников, и Управления образования администрации Каменского района Пензенской области , как представителя работодателей.

Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по вопросам социально-трудовых отношений;
- подготовка проекта отраслевого соглашения и его заключение, проектов соглашений о внесении изменений и дополнений в него;
- организация и осуществление текущего контроля выполнения отраслевого соглашения (не реже одного раза в год);
- урегулирование возникающих разногласий при реализации положений Отраслевого соглашения;
- разъяснение, при необходимости, положений Отраслевого соглашения и подготовка комментариев к нему;
- участие в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов местного самоуправления по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования;
- осуществление ведомственной регистрации коллективных договоров образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Каменского района Пензенской области .

### **3. Права Комиссии**

Для выполнения возложенных задач Комиссия вправе:

3.1. Приглашать по договоренности Сторон специалистов и экспертов для ведения коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое соглашение.

3.2. Заслушивать информацию Координаторов Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и имеющимся случаям невыполнения условий Отраслевого соглашения и принимать соответствующие решения.

3.3. Готовить по мере необходимости методические материалы и рекомендации по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

#### **4. Порядок деятельности Комиссии**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением, утвержденным планом работы и с учетом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

4.2. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в год. Место, дата и время заседаний Комиссии определяются Комиссией.

4.3. Деятельность каждой из Сторон организует Координатор Комиссии.

4.4. Для организации работы Комиссии и ведения протоколов каждая Сторона Комиссии назначает секретаря. Ведение протокола заседания Комиссии может быть поручено приглашенному техническому работнику, кандидатура которого согласовывается Сторонами.

4.5. Заседания Комиссии организуются Сторонами поочередно. Протокол заседания Комиссии подписывается Координатором и секретарем Комиссии от Стороны, проводящей заседание.

4.6. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей от каждой из Сторон Комиссии.

4.7. Решения Комиссии могут приниматься без проведения заседания путем проведения заочного голосования (опросным путем). Для осуществления процедуры заочного голосования членам Отраслевой комиссии предлагается заполнить соответствующий бюллетень и направить оригинал в Комиссию. Особое мнение голосующего по рассматриваемому вопросу может быть направлено в дополнение к заполненному бюллетеню. После проведения процедуры голосования в установленном порядке оформляется протокол.

4.8. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием на основе согласия Сторон при условии, что каждая из Сторон приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании членов Комиссии.

4.9. Решения Комиссии рассылаются Координаторам Комиссии в недельный срок соответствующим секретарем, и являются обязательными для последующего информирования участников Отраслевого соглашения о принятых решениях.

4.10. Комиссия не реже одного раза в год рассматривает на своих заседаниях ход выполнения Отраслевого соглашения.

4.11. Результаты реализации Отраслевого соглашения, решения Комиссии и результаты их выполнения доводятся до сведения работников и работодателей путем размещения информации на официальных сайтах Сторон.

4.12. Сторона - организатор заседания Комиссии обеспечивает организационно-технические условия его проведения.

4.13. Обращения от имени Комиссии подписываются соответствующими Координаторами Комиссии.

#### **5. Члены комиссии**

5.1. Члены Комиссии: лично участвуют в заседаниях Комиссии, вносят предложения для рассмотрения на заседаниях и в проекты решений Комиссии; знакомятся с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами; участвуют в голосовании по обсуждаемым вопросам с правом голоса.

5.2. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению, соответственно, исполнительного органа районной организацией Профсоюза или Управления образования администрации Каменского района Пензенской области с одновременным утверждением нового члена Комиссии

Тарификационный список учителей и других педагогических работников на \_\_\_\_\_

(полное название образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу)

(его подчиненность и адрес)

№ п/п	Показатели на начало учебного года	1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	Итого
1.	Число классов на 1 сентября				
2.	Число классов-комплектов на 1 сентября				
3.	Число учащихся на 1 сентября				
4.	Общее число часов учебных часов по тарификации				
	в том числе:				
	а) число часов по учебному плану				
	б) число дополнительных часов				
	в) число внеурочных часов				

№ п/п	Показатели на начало учебного года	1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	Итого
	количество дополнительных часов в связи с делением классов на группы при проведении занятий:				
	по иностранному языку				
	по трудовому обучению				
	по физкультуре				
	по начальной военной подготовке				
	по коррекционным занятиям				

№№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Должностной оклад заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ		Должностной оклад, руб.	Стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера				Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы				Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы, руб.	Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по ПКГ должностей педагогических работников образовательных организаций, в том числе:					Итого заработная плата в месяц, руб.	
					базовый оклад, руб.	за специфику работы в образовательной организации		образование	стаж	квалификационная категория	"молодой специалист"	1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	ИТОГО		Проверка письменных работ	Классное руководство		Заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими	Другая дополнительная работа (в соответствии с положением об оплате труда)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	21	22	24	26	27	29

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_

Принято у учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации работников протокол заседания № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ г.

Председатель \_\_\_\_\_

**Тарификационный список воспитателей и других педагогических работников на \_\_\_\_\_ год**

(полное название образовательной организации)

(его подчиненность и адрес)

№ п/п	Показатели на начало учебного года	общеразвивающие	комбинированные	компенсирующие	Итого
1.	Число групп на 1 сентября				0
2.	Число детей на 1 сентября				0
	в том числе детей с ОВЗ				0
3.	Общее число часов педагогической работы в неделю по тарификации				0

№№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Должностной оклад заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ		Должностной оклад, руб.	Стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера				Фактический объем педагогической работы в дошкольных группах				Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы, руб.	Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по ПКГ должностей педагогических работников образовательных организаций, в том числе:			Итого заработная плата в месяц, руб.
					базовый оклад, руб.	за специфику работы в образовательной организации		образование	стаж	квалификационная категория	"молодой специалист"	общеразвивающие	комбинированные	компенсирующие	ИТОГО		Заведование	Другая дополнительная работа (в соответствии с положением об оплате труда работников)		
																		выплата, руб.	выплата, руб.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	24	26	27	29

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_

Принято у учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников протокол заседания № \_\_\_\_ от \_\_. \_\_. \_\_\_\_ г.

Председатель \_\_\_\_\_

**Тарификационный список педагогов дополнительного образования и других педагогических работников на \_\_\_\_\_ год**

(полное название образовательной организации, реализующей дополнительную общеразвивающую программу)

(его подчиненность и адрес)

№ п/п	Показатели на начало учебного года	Технической направленности	Естественно-научной направленности	Физкультурно-спортивной направленности	Художественной направленности	Туристско-краеведческой направленности	Социально-гуманитарной направленности	ИТОГО
1.	Число групп на 1 сентября							0
2.	Число обучающихся на 1 сентября в том числе детей с ОВЗ							0
3.	Общее число часов педагогической работы в неделю по тарификации							0

№№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Должностной оклад заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ		Должностной оклад, руб.	Стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера				Фактический объем педагогической работы	Зарботная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы, руб.	Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по ПКГ должностей педагогических работников образовательных организаций, в том числе:			Итого заработная плата в месяц, руб.
					базовый оклад, руб.	за специфику работы в образовательной организации		образование	стаж	квалификационная категория	"молодой специалист"			Заведование	Другая дополнительная работа (в соответствии с положением об оплате труда работников)	вид работы и основание	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	16	17	24	26	27	29

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_

Принято у учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников протокол заседания № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ г.

Председатель \_\_\_\_\_

<\*> Стаж непрерывной работы исчисляется в соответствии с Перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования с учетом Порядка зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

(1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется размер средней месячной оплаты в связи с установлением квалификационной категории, увеличением (уменьшением) фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	2.
Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела, областной больницы.

## **ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций Общероссийского Профсоюза образования; в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого

предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем ранее исчисленным, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, не учтенные настоящим Порядком, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**ПОЛОЖЕНИЯ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ  
ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО  
КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В  
ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по должности педагогического работника, предусмотренной в графе 1 «Должность, по которой установлена квалификационная категория», а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), предусмотренной (предусмотренным) в графе 2 «Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию»:

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 образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
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 и защиты Родины), преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины
Преподаватель – организатор основ	Учитель, преподаватель (при выполнении

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
безопасности и защиты Родины	учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины
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 мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	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
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший вожатый (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)

Примечание.

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

Приложение N 6  
к районному отраслевому соглашению между  
Управлением образования администрации  
Каменского района и Каменской районной  
организацией Общероссийского Профсоюза  
образования  
на 2025–2028 годы

**ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО  
ПАРТНЕРСТВА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ ПУНКТОВ СОГЛАШЕНИЯ**

1. В целях реализации пунктов 5.9., 6.11., 9.2.6.2., 9.2.6.5, 10.2.2., 10.6.2., 11.1.2.1., 11.1.2.2., 11.2.3. Соглашения:

1.1. Работник\* обращается в первичную профсоюзную организацию с заявлением о необходимости ходатайства в отношении него перед работодателем о предоставлении гарантий, установленных коллективным договором, территориальным отраслевым Соглашением, настоящим Соглашением.

1.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее двух рабочих дней со дня получения указанного заявления (с приложенными при необходимости подтверждающими документами) направляет работодателю ходатайство в письменной форме.

1.3. Работодатель обязан в течение одного рабочего дня после получения ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации издать приказ о предоставлении дополнительных гарантий, установленных коллективным договором, территориальным отраслевым Соглашением, настоящим Соглашением.

1.4. В случае невыполнения работодателем условий коллективного договора, Соглашения первичная профсоюзная организация вправе обжаловать данное нарушение в соответствующей государственной инспекции труда или в суде. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

<\*>Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов.

Работник, не являющийся членом Общероссийского Профсоюз в праве уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии исполнения пункта 13.1.1. настоящего Соглашения (либо аналогичного пункта территориального отраслевого Соглашения и/ или коллективного договора) с даты его заключения.

2. Стороны рекомендуют применять для ходатайства следующий образец:

на бланке организации Общероссийского Профсоюза образования

Руководителю \_\_\_\_\_  
Фамилия И.О.

Ходатайство

В связи с \_\_\_\_\_

основание для направления ходатайства

\_\_\_\_\_  
Фамилия Имя Отчество работника

на основании пункта \_\_\_\_\_ коллективного договора, территориального отраслевого Соглашения, областного отраслевого соглашения между Пензенской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и \_\_\_\_\_ на 2025 – 2027 годы прошу Вас

Председатель первичной профсоюзной организации  
Общероссийского Профсоюза образования \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Приложение N 7  
к районному отраслевому соглашению между  
Управлением образования администрации  
Каменского района и Каменской районной  
организацией Общероссийского Профсоюза  
образования  
на 2025–2028 годы

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ОРГАНИЗАЦИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В  
ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КАМЕНСКОГО  
РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Работники, занимающие следующие должности:

- руководитель, заместитель руководителя образовательной организации;
- руководитель структурного подразделения (филиала) образовательной организации;
- руководителей методических центров (служб, отделов), методистов (специалистов, осуществляющих методическое сопровождение деятельности образовательных учреждений) работающих не в образовательных организациях;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;
- секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;
- шеф-повар, повар;
- водитель

Локальными нормативными актами, коллективными договорами организаций данный перечень может быть расширен.