

Руководитель комитета образования  
администрации города Ставрополя

Председатель Ставропольской  
городской организации  
Профессионального союза  
работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации



Е.В. Волосовцова

23 декабря 2025 г



В.П. Ботез

23 декабря 2025 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**по организациям образования города Ставрополя**  
**между Комитетом образования**  
**администрации города Ставрополя и**  
**Ставропольской городской организацией**  
**Профессионального союза работников**  
**народного образования и науки**  
**Российской Федерации**  
**на 2026 – 2028 годы**



О. Н. Киселевская

г. Ставрополь, 2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения.....	3
Обязательства представителей сторон .....	6
Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении организациями.....	7
Трудовые отношения. Трудовой договор.....	9
Оплата труда и нормы труда.....	13
Рабочее время и время отдыха.....	26
Условия и охрана труда.....	33
Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....	38
Работа с молодёжью.....	39
Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	45
Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.....	47
Контроль за выполнением Соглашения.....	51
Приложение №1 .....	53
Приложение №2.....	57

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Отраслевое Соглашение по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 - 2028 годы (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и определяет согласованные позиции сторон по созданию необходимых трудовых и социально - экономических условий по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций.

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

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

**1.2.** Сторонами соглашения являются:

- работодатели - организации, в лице их полномочного представителя – Комитета образования администрации города Ставрополя (далее - Комитет образования);

- работники организаций, подведомственных Комитету образования администрации города Ставрополя (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Ставропольской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее- Профсоюз, Устав Профсоюза);

**1.3.** Положения Соглашения:

- распространяются на всех работодателей и работников организаций отрасли образования, имеющих первичные профсоюзные организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

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

**1.4.** В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством; после получения соответствующих предложений одной из сторон переговоры

сторон должны быть проведены в течение одного месяца. Изменения вносятся в Соглашение по решению городской двухсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений (далее Отраслевая комиссия). Принятые изменения и дополнения в Соглашение оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюзных организаций и работников учреждения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.5.** Представители сторон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие действия, противоречащие законодательству.

**1.6.** Комитет образования и Профсоюз выступают гарантом соблюдения всех пунктов Соглашения. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

**1.7.** Стороны договорились о том, что:

- в тех случаях, когда на работников организаций, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений;

- законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое регулирование социально – экономического положения работников, применяется с даты вступления их в силу.

**1.8.** В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями организаций отрасли образования заключаются коллективные договоры.

**1.9.** Профсоюз, первичные организации в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций отрасли образования при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также, по вопросам социальной защищённости работников.

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

В коллективном договоре учреждения с учётом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться

дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

**1.11.** В организациях отрасли образования города Ставрополя, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. В этом случае работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

**1.12.** Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборные органы первичных профсоюзных организаций на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.13.** Комитет образования и Профсоюз осуществляют анализ коллективных договоров образовательных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования.

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

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

**1.16.** В течение одного календарного месяца после уведомительной регистрации Соглашения Комитет образования доводит текст Соглашения (изменения к нему) до сведения подведомственных организаций, Профсоюз – до сведения первичных профсоюзных организаций учреждений образования.

**1.17.** Соглашение вступает в силу с 01 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года.

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

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **2. Обязательства представителей сторон Соглашения**

**2.1.** В целях развития социального партнёрства, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, необходимостью улучшения социально-экономического положения работников, стороны договорились:

- способствовать повышению качества образования, результативности деятельности государственных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», «Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», иных документов стратегического планирования на федеральном, краевом уровнях и уровне муниципальных образований, а также мероприятий, программ и проектов в сфере образования.

- осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением трудового законодательства при принятии решений об изменении подчинённости объектов образовательной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении муниципальных образовательных организаций города Ставрополя.

### **2.2. Комитет образования:**

- принимает меры для осуществления своевременного комплектования сети образовательных учреждений на новый учебный год;

- осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций на соответствующий финансовый год и плановый период;

- предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о заработной плате работников образования, задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами.

- обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами.

- считает неправомерным 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.

### **2.3. Профсоюз:**

- участвует в разработке совместных с Комитетом образования рекомендаций по совершенствованию деятельности образовательных организаций города Ставрополя;

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых и иных прав и интересов работников организаций отрасли образования города Ставрополя;

- оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений отрасли образования помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- способствует выполнению работниками Устава и Правил внутреннего трудового распорядка организаций отрасли образования;

- содействует выполнению коллективных договоров между работниками и работодателями;

- предоставляет бесплатную юридическую консультацию членам профсоюза по правовым вопросам;

- участвует в организации профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и др.;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

## **3. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении организациями**

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие муниципальных образовательных организаций города Ставрополя и необходимость улучшения положения работников Комитет образования и Профсоюз договорились:

- развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли;

- участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнёрства;

- проводить предварительное обсуждение на заседаниях Отраслевой комиссии проектов законов, иных нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений.

### **3.1. Стороны**

в целях реализации принципов социального партнерства обязуются:

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

- участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии;

- ежегодно рассматривать ход выполнения обязательств сторон, установленных настоящим Соглашением на заседании Отраслевой комиссии;

- обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия Профсоюза в подготовке и обсуждении проектов нормативных правовых актов по вопросам социально- трудовых отношений;

- осуществлять мониторинг качества коллективных договоров в образовательных организациях, а также осуществлять контроль за их реализацией;

- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательных организациях, обеспечивая участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, предоставляя другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

**3.2.** Стороны договорились при оценке деятельности руководителя образовательной организации учитывать уровень развития социального партнерства в образовательной организации, создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением в целях поощрения руководителя с учётом мнения Профсоюза.

**3.3.** Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения.

**3.4.** Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения. Состав Отраслевой комиссии определяется совместным решением сторон и формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

### **3.5. Комитет образования:**

- обеспечивает в установленном порядке участие представителей Профсоюза в работе комиссий, образованных при администрации города Ставрополя при рассмотрении вопросов в сфере труда;

- заблаговременно информирует Профсоюз о подготовке и принятии приказов, затрагивающих права и интересы работников для учёта мнения Профсоюза;

- способствует обеспечению права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников.

### **3.6. Профсоюз:**

- принимает участие в работе коллегии Комитета образования;

- организует совместную учёбу руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций по вопросам правового регулирования трудовых отношений;

- представляет интересы отрасли в городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- осуществляет анализ коллективных договоров организаций отрасли образования в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования;

- принимает меры по приведению коллективных договоров в соответствие с настоящим Соглашением.

## **4. Трудовые отношения. Трудовой договор**

### **4.1. Стороны**

при регулировании трудовых отношений в организациях отрасли образования исходят из того, что:

- трудовой договор с работниками учреждений образования заключается на неопределённый срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**4.2.** С руководителями муниципальных образовательных организаций города Ставрополя трудовой договор может заключаться на определённый или неопределённый срок действия (часть 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), который определяется соглашением сторон.

Расторжение трудового договора с руководителем муниципальной образовательной организации города Ставрополя, являющимся членом профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается с учётом мотивированного мнения выборного органа (президиума) городской организации Профсоюза.

**4.3.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 6<sup>1</sup> и 6<sup>2</sup> статьи 47 ФЗ «Об образовании в РФ», рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

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

**4.4.** Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы), объём учебной нагрузки, размер заработной платы с учетом объёма учебной нагрузки;

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

- виды и размеры выплат стимулирующего характера, 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.

**4.5.** Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка 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.

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

**4.6.** Руководители образовательных организаций города Ставрополя, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники организаций отрасли образования помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники организаций, включая руководителей и заместителей руководителей организаций, наряду с работой, определённой 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, определённой 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 преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам комитета образования администрации города Ставрополя, городского информационно - методического центра, Ставропольской городской организации Общероссийского Профсоюза образования осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения образования и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

**4.7.** Стороны рекомендуют работодателям:

4.7.1. в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации:

а) локальные нормативные акты, принимаемые организацией в целях снижения документационной нагрузки на педагогических работников согласовывать с выборными органами первичных профсоюзных организаций;

б) при заключении трудовых договоров с учителями, преподавателями,

воспитателями руководствоваться следующими нормативными правовыми актами и разъяснениями:

1) частью 6.1. статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»;

2) приказом Минпросвещения России от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования»;

3) разъяснениями положений приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 779 в части реализации образовательных программ дошкольного образования (письмо Минпросвещения России от 11.06.2025 № 03-1227 «О направлении разъяснений»).

**4.8.** 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.

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.

#### **4.9. Комитет образования**

обязует работодателей в сфере трудовых отношений:

- не допускать в организациях заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем;

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

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

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

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего образования и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника 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 ТК РФ (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 если работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

- не устанавливать испытание при приёме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Отделения Фонда пенсионного и социального страхования по Ставропольскому краю;

#### **4.10. Профсоюз:**

- осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства при приёме и увольнении работников муниципальных образовательных организаций города Ставрополя;

- организует обучение профсоюзного актива по вопросам правового регулирования трудовых отношений;

- Профсоюз и Комитет образования договорились проводить совместные ежегодные тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных организациях города.

## **5. Оплата труда и нормы труда**

### **5.1. Стороны**

при регулировании оплаты труда работников исходят из того, что:

- до установления Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования устанавливается минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Ставрополя, подведомственных Комитету образования, согласованным с Профсоюзом и подлежит индексации в сроки и на размеры, соответствующие срокам и размерам изменений минимального размера оплаты труда;

- предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноимённым должностям работников (профессиям рабочих), включённым в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации путём применения стимулирующей выплаты к заработной плате, исчисленной с учётом фактического объёма педагогической работы;

- направления бюджетных ассигнований преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

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

- типовых норм труда для однородных работ;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера в зависимости от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников организаций с учётом имеющихся государственных и ведомственных наград.

**5.2.** Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Ставрополя, согласованное с выборным органом первичной профсоюзной организации, является приложением к коллективному договору.

**5.3.** Положения о премировании, о материальной помощи, о выплатах стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются организациями отрасли образования в пределах имеющихся средств по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**5.4.** Изъятие средств из фонда оплаты труда у организаций, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается. Объём средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых организацией государственных услуг.

### **5.5. Комитет образования**

добивается выделения средств на оплату труда работников, индексацию заработной платы исходя из количества ставок, предусмотренных штатным расписанием.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждений образования учитывает следующее:

- работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже, установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

- работникам, у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда.

**5.6.** Педагогу гарантируется норма педагогической нагрузки согласно действующему законодательству, неполная нагрузка может быть установлена только с согласия педагогического работника в письменном виде; изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

**5.7.** Оплата труда педагогических и иных работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

- педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

- педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размеры и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются Правительством Ставропольского края за счет бюджетных ассигнований бюджета Ставропольского края, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации.

**5.8.** Для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений наполняемость групп, утвержденная с учётом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в группе. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размеры такой доплаты определяются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, устанавливаются коллективным договором и другими локальными нормативными актами организации.

**5.9.** Работа уборщиков служебных помещений, дворников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельным трудовым договором

с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

#### **5.10. Стороны договорились:**

- принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы;

- в целях снижения социальной напряженности в учреждениях образования прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда;

- совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организаций для определения размера стимулирующих выплат;

- проводить совместно мониторинг оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. По результатам мониторинга принимать меры по совершенствованию системы оплаты труда;

- рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера;

- рекомендовать направлять не менее 80% средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности на оплату труда с начислениями. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим платные образовательные услуги, направлять не менее 45% на заработную плату без учёта страховых взносов во внебюджетные фонды.

**5.11.** Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, является приложением к коллективному договору и согласуется с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**5.12.** Стороны рекомендуют работодателям организаций отрасли образования города Ставрополя:

- предусматривать в перечне стимулирующих выплат, выплаты за ведомственные награды, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах;

- выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

**5.13.** Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

- выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается;

- заработная плата в учреждениях образования выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- в случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

- при получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке

и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

- оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса);

- в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной деятельности по физическому воспитанию обучающихся и другой педагогической работы);

- выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

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

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

**5.14.** При переработке рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также в случае работы в детских оздоровительных лагерях, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, работнику производится стимулирующая выплата. Размер выплаты осуществляется по соглашению сторон трудового договора 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.

Почасовая оплата труда при замещении отсутствующего учителя в период, не превышающий двух месяцев, устанавливается с учётом квалификационной категории замещающего учителя и увеличении стоимости часа в 1,3 раза.

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, производится повышенная оплата труда:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 8% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

**5.16.** Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях и регулируются Положением об оплате труда работников и (или) Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера

**5.17.** Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда работников, на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой

обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- иных случаях.

**5.18.** Стороны рекомендуют устанавливать выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу организаций в пределах объема средств фонда стимулирующих выплат, что закрепляется в коллективном договоре и Положении об оплате труда работников.

**5.19.** Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

**5.20.** Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

**5.21.** Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.21.1 не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных пунктом 12 приложения 2 к приказу № 269, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими организацию по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другая педагогическая работа).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.21.2 режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарных правил, предусматривающих проведение учебных

занятий: в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый; в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; в январе - мае - по 4 урока по 40 минут каждый; организацию в середине учебного дня динамической паузы продолжительностью не менее 40 минут; предоставление дополнительных недельных каникул в середине третьей четверти при четвертном режиме обучения, а также возможную организацию дополнительных каникул независимо от четвертей (триместров) с учетом санитарных правил. Указанный режим обучения не влияет на порядок определения учебной нагрузки учителей 1-х классов и оплату их труда.

5.21.3 в случае уменьшения у учителей организаций в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом № 269 .

5.21.4 при получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.21.5 оплата труда педагогических работников и иных работников в периоды каникулярного времени, отмены (приостановки) учебных 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 осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.21.6 оплата труда педагогических работников производится 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 № 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.21.7 в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории, установленной до 1 сентября 2023 года, истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- военной службы по призыву либо службы по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

**Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:**

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем на один год.

**5.21.8 Пролить на один год с момента выхода на работу** оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной до 1 сентября 2023 года, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву либо службы по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов,

подтверждающих данные основания.

5.21.9 работникам, у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения, выполняемую с письменного согласия педагогического работника дополнительную работу, не входящую в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов) выплачиваются сверх МРОТ.

5.21.10 работник, привлекающийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, обеспечивается оплатой за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы (дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, исчисленные не менее чем в двойном размере за день или час работы.

5.21.11 сохранять оплату труда педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по государственной программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.21.12 об учёте квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших её по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления её по другим основаниям.

5.21.13. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

**5.22.** Заработная плата выплачивается не реже чем, каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации)

в соответствии с обязательствами, предусмотренными коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

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

#### **5.24. Профсоюз:**

осуществляет контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы в муниципальных образовательных организациях города Ставрополя;
- за соблюдением сроков выплаты заработной платы;
- за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников.

**5.25.** Защищает социально – экономические права и интересы работников. Добивается устранения нарушений трудового законодательства в вопросах оплаты труда работников образования.

**5.26.** Проводит обучение работников по правовым и экономическим вопросам.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

### **6.1. Стороны**

при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из следующего:

6.1.1 продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

6.1.2 для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируются в соответствии с частью 3 статьи 333 ТК РФ и на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

6.1.3 режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми работодателями по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;

6.1.4 стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям при разработке правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 268, предусматривать следующие положения:

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

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

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

- недопущение перерывов («окон») в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными приказом № 268.

- 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, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- работодатели обеспечивают приравнивание нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст.112 ТК РФ;

- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день, а также дополнительный день отдыха оплачиваются в одинарном размере;

- руководители образовательных организаций накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ, учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

**6.2.** Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в соответствии с действующим законодательством.

**6.3.** График ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

**6.4.** График отпусков составляется образовательными учреждениями на каждый календарный год за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Изменения в графике отпусков допускаются по согласованию сторон вплоть до окончания переводных и государственных экзаменов.

**6.5.** Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с письменного согласия работника в соответствии со ст.ст. 124,125 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

**6.6.** Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем 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 в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам (в том числе совместителям) продолжительность отпуска, которых, составляет не менее 56 календарных дней, отработавшим в рабочем году не менее 10

месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

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

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

**6.11.** Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с приказом Минобрнауки России №236 от 17 марта 2025г. «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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.

**6.12.** При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых

отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

**6.13.** Во время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, администрация образовательного учреждения может привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку, а также предоставлять им свободное время для методической работы, повышения профессионального уровня.

**6.14.** В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и другое), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, а также за дополнительную плату за выполненные работы согласно накладным, актам выполненных работ и т.д.

**6.15.** При возложении на учителей обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

**6.16.** 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 являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

Педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

**6.17.** В каникулярное время учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

**6.18.** 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 и заместителей руководителя государственных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии

с постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных 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 руководствоваться пунктом 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.

**6.19** 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 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем 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 в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

**6.21.** При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период,

в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей 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, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка 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).

**6.22.** Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

**6.23.** 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 ТК РФ.

Работодатель устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к подклассу 3.2. (вредные условия труда 2 степени).

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

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

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

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

**6.26. Комитет образования:**

- для исключения внешних запросов, информации и документов об образовательных учреждениях использует материалы, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации, размещены в открытом доступе на официальных сайтах в информационно – телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет»;

- исключает практику запроса отчётов и фотоотчётов о проведении тематических уроков и образовательных событий, приуроченных к государственным и национальным праздникам Российской Федерации, памятным датам истории и культуры и др.;

- исключает дублирование предоставления документов и информации на электронных и бумажных носителях.

**6.27. Профсоюз:**

- способствует устойчивой работе муниципальных образовательных организаций города Ставрополя, соблюдению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению профессионализма и деловой активности работников.

- в пределах своей компетенции содействует предупреждению конфликтных ситуаций, способствует разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров в досудебном порядке с использованием процедур, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **7. Условия и охрана труда**

### **7.1. Стороны**

признают, что безопасность всех участников образовательного процесса является главным требованием в организации деятельности учреждений образования. Для улучшения условий труда в организациях отрасли образования стороны рекомендуют:

7.1.1 создавать в соответствии со статьёй 223 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводить должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях с количеством работников, составляющих 50 и более человек;

7.1.2 осуществлять методическое обеспечение деятельности по охране труда подведомственных образовательных организаций;

- создавать в соответствии со статьёй 224 Трудового кодекса Российской Федерации комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.1.3 осуществлять контроль за выполнением мероприятий, предусмотренных соглашениями по охране труда в организациях отрасли образования.

7.1.4 использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение спецодежды, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда. в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11.07.2024г. №347н «Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективных договорах и уточняется в Соглашениях об охране труда, являющихся приложением к коллективному договору;

## **7.2. Комитет образования:**

7.2.1 осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций. Обеспечивают включение представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

7.2.2 ежегодно до 15 января информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение специальной оценки условий труда в подведомственных учреждениях;

7.2.3 организует учёбу руководящих кадров по охране труда;

- готовит нормативные документы по охране труда для подведомственных организаций;

- планирует мероприятия по охране труда;

- проводит дни охраны труда по отрасли;

- производит анализ травматизма среди работников отрасли;

7.2.4 обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (в течение трудовой деятельности), обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.5 предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и здоровья работников и обучающихся образовательных организаций, находящихся в ведении комитета образования администрации города Ставрополя.

7.2.6. способствует деятельности работодателей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- обеспечивают соблюдение законодательства Российской Федерации об охране труда;

- разрабатывают и принимают Положение о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии со статьями 210, 211 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

- обеспечивают проведение специальной оценки условий труда;

- проведение оценки уровней профессиональных рисков;

- предоставляют в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

- обеспечивают работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, других средств индивидуальной защиты (СИЗ), и дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – ДСИЗ), а также их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на их приобретение, определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

- организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

- обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, произошедших с работниками муниципальных образовательных организаций города Ставрополя;

- представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки;

- разрабатывают мероприятия по улучшению условий и охраны труда, санитарно - бытовых и лечебно - профилактических мероприятий и обеспечивают их финансирование в соответствии с Соглашениями по охране труда;

- руководствуясь статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривать в коллективных договорах стимулирующие выплаты членам комиссий и уполномоченным лицам по охране труда за проведение работы по охране труда в муниципальных образовательных организациях города Ставрополя в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда первичной профсоюзной организации, участие в смотре – конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

- обеспечивают личное присутствие работника при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте и письменное ознакомление работника с результатами её проведения.

### **7.3. Профсоюз:**

- осуществляет общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- оказывает помощь профсоюзным комитетам в организации работы уполномоченных лиц по охране труда, в осуществлении общественного контроля по обеспечению безопасных условий труда в организациях отрасли образования;

- организует учёбу уполномоченных лиц по охране труда;

- инициирует создание в организациях отрасли образования комиссий по охране труда, организацию их эффективной работы;

- обобщает и распространяет опыт уполномоченных лиц по охране труда, организует проведение смотров - конкурсов по охране труда;

- оказывает консультативную помощь первичным профсоюзным организациям учреждений отрасли образования по вопросам охраны труда;

- разрабатывает методические рекомендации профсоюзному активу организаций отрасли образования по осуществлению общественного контроля за соблюдением правил и норм по охране труда;

- участвует в организации и проведении дней охраны труда;

- осуществляет контроль за соблюдением руководителями организаций отрасли образования законодательных и иных нормативных актов по охране труда, получает информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций отрасли образования о состоянии условий и охраны труда.

- организует проведение в образовательных организациях проверок состояния охраны труда;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

- добивается включения в коллективные договоры, соглашения по охране труда дополнительных гарантий и компенсаций работникам за работу

в неблагоприятных условиях.

- содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оценки профессиональных рисков.

- участвует в работе комиссий по приёме муниципальных образовательных учреждений г. Ставрополя к новому учебному году.

#### **7.4. Стороны совместно:**

- обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

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

- 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.

- 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.

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

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

Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

## **8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

### **8.1. Стороны**

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в организациях, повышению уровня квалификации педагогических кадров;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

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

- разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений;

- совместно обеспечивать 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 работников, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве: 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;

- 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;

- увольнения 10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности, занятых свыше 200 работающих;

**8.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:**

- закреплению преимущественного права на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, работников, проработавших в организациях отрасли образования свыше 10 лет, работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления права на страховую пенсию);

- проведению с выборными профсоюзными органами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности

предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников;

- повышению квалификации работников образования за счёт всех источников финансирования;

- выделению адресной помощи ветеранам, ушедшим на пенсию из организаций образования, единовременного пособия работникам, достигшим пенсионного возраста и одновременно расторгающим трудовой договор по собственному желанию, за счёт экономии фонда оплаты труда по данному учреждению.

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления права для назначения страховой пенсии по старости), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

### **8.3. Стороны подтверждают:**

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

- принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

- вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

- необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

**8.4. Педагогические работники, имеющие значимые достижения в профессиональной деятельности, проходят аттестацию в особом порядке в случае:**

- наличия государственных наград, почётных званий, ведомственных

наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

- наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки;

- наличия нагрудного знака министерства образования Ставропольского края «Почетный наставник сферы образования Ставропольского края»;

- наличия победы в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых является Министерство, на краевом (1 - 3 место) или муниципальном (1 место) уровнях;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение премии за достижения в педагогической деятельности, в рамках Указа Президента Российской Федерации от 28 ноября 2018 года № 679;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- подготовки победителей, призеров (I, II, III места) краевого и заключительного этапа, в соответствии с перечнем олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также на пропаганду научных знаний, творческих и спортивных достижений, ежегодно утверждаемым Минпросвещения; победителей и призеров полуфинала и финала Национального чемпионата «Профессионалы».

**8.5.** Установление педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они ее имели по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании подданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается 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 присвоена квалификационная категория.

**8.6.** Увольнение работника, признанного по результатам аттестации, не соответствующим занимаемой им должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не в праве принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

**8.7.** Результаты аттестации, увольнение по итогам аттестации по инициативе работодателя педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**8.8.** Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

**8.9.** Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством образования Ставропольского края. У работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории со дня принятия решения аттестационной комиссией.

**8.10.** Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов.

**8.11.** В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). (Приложение 2).

**8.12.** Предоставление возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

**8.13.** В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

- письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на переподготовку (курсы повышения квалификации) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

**8.14.** 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).

**8.15.** 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 Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

**8.16. Комитет образования:**

- 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 из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

- анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность организаций отрасли образования, направленную на развитие кадрового потенциала сферы образования;

- принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала организаций отрасли образования, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования;

- не осуществляет в течение учебного года в организациях отрасли образования города Ставрополя организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение работников до окончания учебного года;

- при проведении структурных преобразований в отрасли не допускает массовых сокращений работников, заранее планирует трудоустройство высвобождаемых работников.

#### **8.17. Профсоюз:**

- осуществляет защиту трудовых прав работников и оказывает бесплатную юридическую помощь работающим членам профсоюза по вопросам занятости и трудовых отношений.

- проводит разъяснительную работу по вопросам аттестации и повышения квалификации педагогических работников.

## **9. Работа с молодёжью**

### **9.1. Стороны:**

- в целях развития кадрового потенциала системы образования, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов считают работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности;

- содействуют закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечению молодежи к активной общественной жизни.

Стороны договорились:

- привлекать представителей Совета молодых педагогов к текущей работе в органах, осуществляющих управление в сфере образования, в выборных органах городской организации Профсоюза;

- обеспечивать информационную поддержку деятельности Совета молодых педагогов города, предоставлять членам Совета молодых педагогов возможность выступления на секциях в рамках августовских конференций работников образования, на августовских конференциях.

**9.2.** В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого режима рабочего времени Стороны рекомендуют:

- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий не менее одного свободного дня в неделю в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения

содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации: участие в организации образовательных турниров, игр, подготовке школьных спектаклей и др. с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации.

**9.3.** Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать положения по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

- предоставление единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;

- повышение профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников;

- развитие творческой активности молодежи, активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающейся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**9.4.** К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в муниципальные образовательные организации города Ставрополя в течение трех лет после окончания учебы.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

**9.5.** Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания профессиональной образовательной организации. Статус молодого специалиста действует однократно, независимо от количества оконченных профессиональных образовательных организаций.

- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника образовательной организации из отпуска;

- статус молодого специалиста продлевается на срок до трех лет фактической работы при возобновлении педагогической работы после военной службы по призыву либо службы по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Статус молодого специалиста сохраняется на срок до трёх лет в случае:

- перехода работника в другую образовательную организацию;
- в других случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

**9.6.** В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в муниципальных образовательных организациях города Ставрополя выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов осуществляются в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы из расчета объема педагогической нагрузки. В случае если объем педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определенной за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы;

#### **9.7. Комитет образования:**

в целях планомерного повышения профессионального уровня молодых педагогов:

- содействует организации работы Совета молодых педагогов города Ставрополя;
- рекомендует оказывать методическую поддержку молодым педагогам, закреплению наставников за работниками из числа молодежи в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами.

#### **9.8. Профсоюз:**

- содействует работе Совета молодых педагогов г. Ставрополя;
- проводит обучающие семинары по вопросам трудового законодательства в области образования;
- пропагандирует здоровый образ жизни, проводит культурно – спортивные мероприятия, смотры, конкурсы.

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

### **10.1. Стороны**

рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;

- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников;

- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;

- выплату единовременного материального вознаграждения работникам учреждений образования при выходе на пенсию не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделяемых на оплату труда;

- 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 связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

### **10.2. Стороны совместно:**

- проводят систематическую целенаправленную работу по улучшению социально-экономического положения работников отрасли, росту их благосостояния;

- признают себя основными защитниками и представителями социально-экономических интересов работников отрасли;

- формируют предложения по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников муниципальных образовательных организаций города Ставрополя:

- выделение ежегодно ко Дню Учителя всем работникам образования премии в размере ставки, оклада (должностного оклада), а при уходе в очередной отпуск – материальной помощи;

- установление стимулирующих выплат за стаж работы в учреждениях образования (путём суммирования периодов работы).

**10.3.** Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

### **10.4. Комитет образования:**

- содействует привлечению дополнительных средств в образовательную сферу города;

- гарантирует выплату заработной платы работникам организаций отрасли образования в соответствии с утверждёнными сроками, не допуская задолженности и задержек;

- осуществляет последовательную политику, направленную на повышение реальной заработной платы работников образования;

- гарантирует гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, соблюдение дополнительных прав и преимуществ, предусмотренных Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

#### **10.5. Профсоюз:**

- организует работу по оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей в санаториях КМВ, Черноморского побережья по приобретению санаторно – курортных путёвок с 20% скидкой;

- компенсируют членам Профсоюза в зависимости от профсоюзного стажа от 5% до 15% стоимости санаторно-курортной путёвки из средств комитета городской организации Профсоюза;

- принимает участие в организации, проведении и финансировании культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников отрасли;

- разрабатывает и вносит в органы местного самоуправления предложения, направленные на улучшение социально-экономического положения работников образования;

- осуществляет защиту профессиональных, трудовых, иных гражданских социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, в том числе в суде;

- осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования, предусмотренных законодательством, отраслевыми нормативными актами, настоящим Соглашением;

- оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам социальной защиты.

### **11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

Права и гарантии деятельности Профсоюза, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов

Ставрополья, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Ставропольского края, настоящего Соглашения, Устава учреждения, коллективного договора.

### **11.1. Стороны**

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

- предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы необходимые нормативные документы по другим социально – экономическим вопросам;

- обеспечивать реальное участие работников в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы в соответствии с трудовым законодательством;

- взаимодействовать с выборным органом первичной профсоюзной организации посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен ст. ст. 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- согласования, представляющего собой принятие решений руководителем организации только после проведения взаимных консультаций с Профсоюзом по вопросам социально - трудовых и профессиональных интересов работников. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

**по согласованию** с выборным органом первичной профсоюзной организации производить:

- принятие приложений к коллективному договору;

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- утверждение Положения о дополнительных отпусках;

- изменение условий труда;

- применение систем нормирования труда;

**с учётом мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- массового увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда, по трудовым спорам, для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- составление графиков сменности;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором;
- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях;
- включать представителей профсоюзных организаций в состав коллегиальных органов управления учреждениями образования;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно - гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделенных помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;
- не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление

с расчётного счёта учреждения на расчётный счёт городской организации профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% от заработной платы члена Профсоюза. Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме в срок, установленный для выплаты заработной платы;

- содействовать выборным профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

**11.2.** Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

**11.3.** Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются; руководители профсоюзных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. 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.

**11.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части I статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации.

**11.5.** Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные лица по охране труда, представители профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

**11.6.** Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

**11.7.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном

Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений настоящего Соглашения.

**11.8.** Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются не менее 25% должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

**11.9.** Стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

#### **11.10. Комитет образования**

рекомендует руководителям учреждений образования:

- содействовать деятельности Профсоюза, направленной на защиту прав работников образования;
- своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзной организации и в случае их отклонения давать мотивированный ответ;
- оказывать практическое содействие заключению коллективных договоров.

**11.11.** Комитет образования предоставляет Профсоюзу (путём включения его в перечень организаций, определённых для рассылки документов) нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

**11.12.** Комитет образования и Профсоюз принимают необходимые меры по недопущению:

- вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющее осуществление ими своих уставных задач.

#### **11.13. Профсоюз:**

- организует обучение профсоюзного актива по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения коллективных договоров;
- оказывает практическую и консультативную помощь по вопросам предоставления гарантийных прав членам профсоюза.

## **12. Контроль за выполнением Соглашения**

**12.1.** Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями. При проведении указанного контроля стороны соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения соглашения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют об этом

комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

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

**12.2.** Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании с участием представителей Сторон с оформлением соответствующего решения и доводится до сведения учреждений образования, подведомственных комитету образования администрации г. Ставрополя.

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

Текст Соглашения одобрен городской двусторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений (протокол №2 от 23 декабря 2025 г.).

## **Приложение №1**

к Отраслевому соглашению  
между Комитетом образования  
администрации города Ставрополя  
и Ставропольской городской  
организацией  
Профессионального союза  
работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации  
на 2025– 2028 годы

### **Положение об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

#### **I. Общие положения**

**1.1.** Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере образования на городском уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении комитета образования администрации города Ставрополя (далее - Соглашение), а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

**1.2.** Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, Соглашением, а также настоящим Положением.

**1.3.** Отраслевая комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей Ставропольской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - городская организация Профсоюза) и Комитета образования администрации г. Ставрополя (далее - Комитет образования), которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее - стороны).

#### **II. Принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии**

- 2.1.** Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:
- равноправия сторон;
  - уважения и учета интересов сторон;

- полномочности сторон;
- добровольности;
- ответственности.

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

**2.3.** Утверждение и ротация членов Отраслевой комиссии производятся:

- в городской организации Профсоюза в соответствии с решением выборного коллегиального исполнительного органа;
- в комитете образования в соответствии с решением руководителя комитета образования.

**2.4.** Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Комиссии определяется совместным решением сторон Соглашения.

### **III. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии**

**3.1.** Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования;
- согласование социально-экономических интересов сторон.

**3.2.** Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения;
- подготовка проектов планов мероприятий по выполнению отраслевого Соглашения;
- осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;
- рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- согласование мнений сторон Соглашения при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;
- содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне;
- изучение и распространение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в сфере образования;
- взаимодействие с краевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласование, в установленном трудовым законодательством порядке, интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

## **IV. Права Отраслевой комиссии**

### **4.1. Отраслевая комиссия вправе:**

- определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;
- проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;
- осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;
- запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в образовательных организациях в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города Ставрополя;
- получать информацию о социально-экономическом положении отрасли образования, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- вносить предложения при разработке и (или) обсуждении муниципальных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития;
- принимать по согласованию с комитетом образования участие в проводимых ими заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений в отрасли образования;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

## **V. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии**

**5.1.** Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

**5.2.** Вопросы, рассматриваемые Отраслевой комиссией, готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон на паритетной основе.

**5.3.** Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов (от каждой стороны).

**5.4.** Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны Соглашения (большинством голосов от каждой стороны).

**5.5.** Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии.

**5.6.** Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели Отраслевой комиссии, назначаемые сторонами Соглашения.

Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии;

утверждают состав рабочих групп; совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.

**5.7.** Секретарь Отраслевой комиссии ведет протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Отраслевой комиссии материалы.

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

**5.9.** Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

**5.10.** Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии осуществляется сторонами Соглашения по договоренности.

## Приложение №2

к Отраслевому соглашению  
между Комитетом образования  
администрации города Ставрополя  
и Ставропольской городской  
организацией  
Профессионального союза  
работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации  
на 2025– 2028 годы

### Оплата

**труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства просвещения России от 24 марта 2023 г. №196 сохраняется 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;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная 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 и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины);
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
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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология» )	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 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, преподаватель (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