



**Администрация городского округа Воротынский
Нижегородской области
Управление образования и молодежной политики**

П Р И К А З

09 января 2025 г.

№ 1/1 – ОД

О реализации районного отраслевого соглашения между Управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Воротынский Нижегородской области и Воротынской районной организацией Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2025-2027 годы

С целью повышения эффективности механизма регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и в связи с подписанием районного отраслевого соглашения между Управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Воротынский Нижегородской области и Воротынской районной организацией Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2025-2027 годы (далее Соглашение)

приказываю:

1. Рекомендовать руководителям организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации городского округа Воротынский Нижегородской области:

- использовать Соглашение при проведении коллективно-договорной кампании и заключении коллективных договоров в организациях, при заключении трудовых договоров с работниками организаций, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. начальника

О.А. Альберг

и.о. начальника Управление образования
и молодежной политики администрации
городской области Воротынский
Нижегородской области

 О.А. Альберг

Председатель Воротынской районной
организации Нижегородской областной
организации Профессионального союза
работников народного образования и
науки Российской Федерации

 А.И.Курникова

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ

СОГЛАШЕНИЕ

между Управлением образования и молодежной политики администрации городского
округа Воротынский Нижегородской области
и Воротынской районной организации Нижегородской областной организации
Профессионального союза работников народного образования и науки Российской
Федерации
на 2025-- 2027 годы

р.п. Воротынец

2025 г.

Управление образования и молодежной политики администрации городской области Воротынский Нижегородской области (далее Управление образования) и Воротынская районная организация Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - районная организация Профсоюза), в дальнейшем именуемые «Стороны», в целях повышения эффективности механизма регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

1. Предмет Соглашения.

1.1. Предметом настоящего Соглашения является взаимодействие Сторон в решении вопросов:

- дальнейшего развития системы образования городского округа Воротынский Нижегородской области, демократизации управления образованием;
- улучшения кадрового потенциала, повышения уровня профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров;
- дальнейшего совершенствования системы оплаты труда, повышения заработной платы, уровня социальных гарантий работников образования;
- обеспечения надлежащих условий труда, необходимых для качественного выполнения работниками трудовых обязанностей.

1.2. Взаимодействие Сторон в вопросах, отнесенных к предмету настоящего Соглашения, осуществляется в пределах их компетенции, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Региональное отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 декабря 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2025 – 2027 г.г.

Соглашение является правовым актом и призвано укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, полномочность представителей сторон, свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

2.2. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций системы образования Воротынского муниципального района, на все первичные профсоюзные организации, находящиеся на профсоюзном обслуживании в областной организации Профсоюза.

2.3. Стороны признают, что областная организация Профсоюза, входящие в ее структуру районные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций образования Воротынского района при разработке и заключении соглашений, коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, условий и охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной поддержки работников.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 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 выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

2.5. Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных соглашений, коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров работников учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6. Соглашение не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

2.7. С учетом финансовых и производственных возможностей Соглашение может предусматривать дополнительные меры поддержки, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, другими нормативными

правовыми актами.

2.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение инициатор выступает с соответствующим предложением о начале переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое доводится до сведения образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, и является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

2.9. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение установленного срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2.11. Стороны Соглашения обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры для заключения нового Соглашения.

2.12. Текст Соглашения размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» на странице Управления образования – <https://vorotynets.nobl.ru/about/suborg/590/> на сайте областной организации Профсоюза – www.profobr.nnov.ru.

2.13. Соглашение вступает в силу с 10 января 2025 г. и действует в течение трех лет.

3. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственной, муниципальной и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов.

3.1.4. Содействовать участию сторон территориальных соглашений, коллективных договоров в работе руководящих органов.

3.1.5. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.

3.1.6. Содействовать развитию в профессиональных образовательных организациях системы студенческого самоуправления через студенческие, в том числе объединенные, профсоюзные организации.

3.1.7. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают соглашения, коллективные договоры с работниками в лице их представителей - выборных профсоюзных органов, обеспечивают исполнение действующего в Российской Федерации и Нижегородской области законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

3.1.8. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательных организаций, сокращении численности или штата работников образовательных организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

3.2. Стороны считают необходимым:

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

3.2.2. Проводить совместные семинары и совещания руководителей образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам финансирования отрасли, оплаты труда, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

3.2.3. Продолжать совместную разработку мер, связанных с устранением избыточной отчётности образовательных организаций, а также педагогических работников (в том числе педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу).

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

3.3. Управление образования:

3.3.1. Направляет в областную организацию Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты ведомственных нормативных правовых актов по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

3.3.2. Включает представителей районной организации Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке ведомственных нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

3.3.3. Информировывает районную организацию Профсоюза о готовящихся к принятию документах, ведомственных и иных нормативных правовых актах, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

3.3.4. Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования в реализации функций и задач, определенных законодательством Российской Федерации.

3.4. Районная организация Профсоюза:

3.4.1. Содействует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

3.4.2. Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в государственных, судебных и других органах и организациях.

3.4.3. Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением органами, осуществляющими управление образованием, работодателями норм трудового права в сфере социально-трудовых правоотношений: оплаты, условий, охраны труда и др.

3.4.4. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение, территориальные соглашения и коллективные договоры.

3.4.5. Организует информационную работу в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, публикует материалы в СМИ, на сайте областной организации Профсоюза - <http://www.profobr.nnov.ru>.

4. Трудовые отношения

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

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы

или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

4.1.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ, соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3 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.

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

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

4.1.4. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей, с согласия работодателей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), учреждений и организаций (включая работников информационно-диагностического кабинета) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование

сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

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

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования;

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

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.1.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск.

4.2. Стороны рекомендуют:

4.2.1. В коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

4.3. Районная организация Профсоюза:

4.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально- трудовых прав и интересов работников учреждений.

4.3.2. Способствует созданию в коллективах благоприятного климата, укреплению трудовой дисциплины, конструктивному разрешению конфликтов по вопросам труда и заработной платы.

4.3.3. Организует обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социальных прав и гарантий.

5. Оплата труда

5.1. Стороны признают необходимым:

5.1.1. Продолжить работу по совершенствованию системы оплаты труда, механизма оценки качества труда и стимулирования работников.

5.1.2. Обеспечивать право образовательных учреждений самостоятельно

формировать и использовать фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

5.1.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников образовательных организаций учитывать следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.4. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе органов управления организаций, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, в т. ч. по вопросам оплаты и нормирования труда работников, так и относящихся к деятельности организации в целом.

5.1.5. В случае нарушения работодателем сроков выплат заработной платы, оплаты отпусков, других выплат, независимо от наличия вины работодателя, производить выплаты с начислением процентов в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

5.1.6. Считать общественную работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников за активное участие в создании условий для результативной работы коллектива.

5.1.7. Осуществлять тарификацию учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

5.1.8. Рекомендовать работодателям осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.9. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория, в том числе в случаях, изложенных в Приложении 1.

5.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.1.11. Признавая, что наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося(ребёнка),а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПин) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, являются для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию и уходу и присмотру, нормой обслуживания, считать превышение этой нормы основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом коллективным договором.

6. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее

изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовыми актами, утвержденным Минобрнауки России.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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 (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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.

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.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, 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 (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

Руководителям и их заместителям при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной организацией, предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе за ненормированный рабочий день, которые в сумме должны составлять 56 календарных дней.

6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6.1.8. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

7. Условия и охрана труда

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

7.2. Управление образования:

7.2.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2.2. Информирует районную организацию Профсоюза о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся образовательных организаций, подведомственных министерству образования.

7.3. Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

7.3.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, профессиональных рисков, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.

7.3.3. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.3.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.3.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.3.6. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4. Районная организация Профсоюза:

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

7.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

7.4.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации, оказывает помощь в работе.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Стороны считают возможным:

8.1.1. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и

принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почётные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В коллективных договорах образовательных организаций для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности, предусматривать размеры ставку заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

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

8.1.3. Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее, педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

8.2. Стороны рекомендуют:

8.2.1. Увеличивать по письменному заявлению работника продолжительность его аттестации в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам.

8.2.2. Работодателям письменно доводить информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности до сведения выборного органа соответствующей

первичной профсоюзной организации образовательного учреждения не позднее чем за месяц до ее начала.

8.2.3. Практиковать институт наставничества в образовательных организациях.

8.2.4. Работодателям направлять финансовые средства из фонда экономии заработной платы организации в размере 15 000 рублей на вознаграждение педагогических работников, прошедших аттестацию на высшую квалификационную категорию.

8.3. Управление образования:

8.3.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.3.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, подведомственных министерству, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

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

8.3.4. Информировывает районную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Критерии массовых увольнений определены в Региональном Соглашении между Правительством Нижегородской области, Нижегородским Областным союзом организаций Профессионального союза «Облсовпроф» и региональным объединением работодателей.

8.4. Стороны совместно:

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

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

8.4.3. Организуют и проводят районные конкурсы профессионального мастерства «Учитель года России», «Воспитатель года России» и др. Содействуют формированию системы районных конкурсов профессионального мастерства с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, дополнительного образования детей.

8.4.4. Содействуют созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- предпочтению в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работникам:
 - предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
 - участникам областных целевых программ;
 - впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

8.6. Областная организация Профсоюза:

8.6.1. Проводит ежегодный Форум молодых педагогов.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны рекомендуют работодателям за счет бюджетных средств:

9.1.1. Устанавливать премии для творчески работающих педагогических работников, для работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

9.1.2. Направлять ходатайства в районную организацию Профсоюза об оказании материальной помощи работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, при санаторно-курортном лечении работников, при направлении детей работников в санаторно-оздоровительные и загородные детские оздоровительные лагеря.

9.1.3. Предоставлять работникам оплачиваемые дни отдыха в случаях, предусмотренных коллективными договорами, в том числе за работу без оформления листков нетрудоспособности.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1. Продолжают работу по развитию туризма и спорта среди работников образования.

9.2.2. Способствуют установлению работникам иных дополнительных гарантий, мер социальной поддержки, льгот, выплат и др. Конкретные меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются коллективными договорами.

9.2.3. Способствуют в целях дополнительной социальной поддержки работников образования развитию Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохраняя сложившуюся практику безналичной формы возврата займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

9.2.4. Способствуют развитию сотрудничества с негосударственным пенсионным фондом «Достойное будущее».

9.3. Районная организация Профсоюза:

9.3.1. Осуществляет ежегодную разработку и планирование мероприятий по организации летнего отдыха для работников образовательных организаций и их семей в рамках учебно-оздоровительной программы «Курмышские зори».

9.3.2. Обеспечивает действие областной социальной программы «Объединенный фонд социальной помощи».

9.3.3. Оформляет документацию на частичное погашение стоимости санаторно-оздоровительных путевок, приобретаемых работниками образования (членами Профсоюза) и направляет её в областную организацию Профсоюза.

9.3.4. Содействует развитию программ социальной поддержки членов Профсоюза и членов их семей.

10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Управление образования содействует деятельности работодателей и их представителей по соблюдению в соответствии с требованиями законодательства:

10.1.1. Прав и гарантий профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

10.1.2. Сохранению сложившейся практики безналичной уплаты членских профсоюзных взносов при наличии письменного заявления члена профсоюза; не допускать случаев задержек перечисления профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов.

10.1.3. Включению представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов управления образованием, образовательной организацией.

10.1.4. Осуществлению внештатным инспектором контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

10.1.5. Беспрепятственному посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

10.1.6. Предоставлению профсоюзным органам по их запросу информации, сведений и разъяснений по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, организации общественного питания, стипендиального обеспечения, другим социально-экономическим вопросам.

10.2. Стороны:

10.2.1. Признают, что члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

10.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.2.3. Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

10.2.4. Ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам, наградам Нижегородской области, наградам городского округа Воротынский выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

10.2.5. Рекомендуют председателям первичных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов устанавливать ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из стимулирующих фондов за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др. с учётом результативности их деятельности.

11. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Текст настоящего Соглашения доводится Управлением образования до сведения руководителей образовательных учреждений, районной организацией Профсоюза – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза.

11.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами учреждений.

11.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно публикуется в ежегодном отчете о работе районной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

и.о.начальника Управления образования
и молодежной политики администрации
городского округа Воротынский
Нижегородской области

Председатель Воротынской районной
организации Нижегородской областной
организации Профессионального союза
работников народного образования и
науки Российской Федерации

О.А.Альберг

А.И.Курникова

Приложение 1
к Соглашению между
Управлением образования и молодежной
политики администрации городского округа
Воротынский Нижегородской области и
Воротынской районной организацией
Нижегородской областной организацией
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
на 2025– 2027 годы

Условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях соответствия профиля выполняемой педагогической работы профилю работы, по которой имеется категория:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться 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; 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).

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины)	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания.
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

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