

СОГЛАШЕНИЕ

между

**Администрацией Калининского муниципального
района Саратовской области,**

**Управлением образования администрации
Калининского муниципального района Саратовской
области,**

**Калининской районной организацией
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2026 – 2028 годы**

I. Общие положения

1.1. Администрация Калининского муниципального района Саратовской области (далее – Администрация), Управление образования администрации Калининского муниципального района Саратовской области (далее – Управление) и Калининская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (Калининская районная организация «Общероссийского Профсоюза образования») (далее – районная организация Профсоюза), именуемые в дальнейшем «Стороны» заключили в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области настоящее районное соглашение на 2026 – 2028 годы (далее – Соглашение), направленное на создание необходимых трудовых, правовых и социально-экономических условий для работников и обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация Калининского муниципального района (далее соответственно – образовательные организации, учредитель образовательных организаций).

1.2. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе образования района и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Действие Соглашения рекомендовано для всех работодателей, работников образовательных организаций.

Работник, не являющийся членом Профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливает сама профсоюзная организация при принятии коллективного договора.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяется только на членов районной организации Профсоюза.

1.4. Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Исходя из финансовых возможностей, коллективные договоры образовательных организаций могут предусматривать дополнительные меры

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

1.5. Стороны согласились в том, что районная организация Профсоюза и первичные организации Профсоюза и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образования Калининского муниципального района при разработке и заключении коллективных договоров, а также принимают участие в ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

1.6. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Соглашения, совместно разрабатывают нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.7. Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует до 31 декабря 2028 года.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или заменить их. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязанности Сторон по настоящему Соглашению переходят и к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.9. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другим Сторонам письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в письменной форме дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.10. Стороны доводят настоящее Соглашение соответственно до образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Администрации и районной организации Профсоюза.

II. Развитие социального партнерства и участие в управлении образованием

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимостью улучшения положения работников образования, **Стороны договорились:**

2.1.1. Способствовать обеспечению доступности и повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, а также контроль за эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных образовательных организациях. Совместно разрабатывать Положения о конкурсе «Лучший социальный партнер». Совместно участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» и др.

2.1.4. Регулярно освещать на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.1.5. Обеспечивать участие представителей районной организации Профсоюза в совещаниях руководителей образовательных организаций, работе комиссий, рабочих групп, образованных Администрацией и Управлением, для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников образовательных организаций.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам текущего финансирования государственных программ в сфере образования, регулирования трудовых прав, отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

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

2.2. Стороны считают необходимым совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение Администрации района, районных органов исполнительной власти предложения по:

2.2.1. Выделению в консолидированном бюджете района на очередной финансовый год ассигнований в полном объёме на реализацию муниципального задания бюджетным образовательным организациям, предусмотрев в нём средства на оплату труда и социальные выплаты работникам, повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий, на охрану труда, пожарную безопасность, повышение квалификации работников и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников.

2.2.2. Разработке Программы по обеспечению жильем работников образовательных организаций района.

2.2.3. Выработке предложений по организации санаторно-курортного лечения работников образовательных организаций и их детей.

2.3. Стороны договорились о совместной деятельности по:

2.3.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании районного бюджета следующих вопросов:

совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций;

своевременная индексация заработной платы работников образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.3.2. Усилению ответственности органов местного самоуправления и работодателей за предоставление социальных гарантий и льгот работникам образовательных организаций.

2.3.3. Принятию мер по уменьшению нагрузки педагогических работников, руководителей организаций, связанной с составлением ими отчётов, ответов на информационные запросы, направляемые в организации, а также с подготовкой внутренней отчётности образовательных организаций.

2.3.3. Принятию решения о реорганизации или ликвидации муниципальной общеобразовательной организации, расположенной в сельском поселении, только с учётом мнения жителей данного сельского поселения.

2.3.4. Принятию решения о реорганизации или ликвидации образовательной организации после проведенной оценки последствий принятия данного решения.

2.4. Стороны согласились:

2.4.1. Проводить совместные проверки по вопросам выполнения законодательства в области заработной платы, рейды «Как живёшь, молодой педагог?», «Как живёшь, старшее поколение?», совместный смотр-конкурс на лучшую образовательную организацию по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.2. Осуществлять методическую помощь образовательным организациям в разработке локальных актов, затрагивающих интересы работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений.

2.4.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием. Обеспечивать право участия представителей работников образовательных организаций в работе управляющих советов.

2.4.4. Проводить совместную работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможности по улучшению своего обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Социального Фонда Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования.

2.4.5. Представлять к награждению ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования Саратовской области, Управления, наградами Общероссийского Профсоюза образования работников образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, работников аппарата районной организации Профсоюза с учётом мотивированного мнения районной организации Профсоюза и соответствующих первичных профсоюзных организаций.

2.4.6. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по привлечению в организации молодых специалистов и обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки» или образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», соответствующих требованиям частей 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального

закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – молодые специалисты):

а) проведение работы с молодыми специалистами с целью закрепления их в организациях, а также с обучающимися профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования с целью привлечения их в организации;

б) содействие трудоустройству по специальности выпускников организаций в течение одного года после выпуска;

в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодых специалистов в рамках управления персоналом;

г) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодых специалистов, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодых специалистов;

е) активизация и поддержка патриотического воспитания обучающихся, воспитания здорового образа жизни, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы и досуга;

ж) обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и инвалидностью, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;

з) содействие клубам, советам, комиссиям по работе с педагогическими работниками из числа молодежи.

2.5. Администрация обязуется:

2.5.1. Осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций исходя из размеров субсидий и субвенций, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.5.2. Осуществлять контроль за целевым использованием ассигнований районного бюджета, выделяемых на образование; обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, других социальных выплат.

2.6. Управление обязуется:

2.6.1. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников.

2.6.2. По запросу районной организации Профсоюза направлять имеющуюся информацию в пределах своей компетенции:

- о статистических данных по сети образовательных организаций, численности обучающихся, работников;

- об исполнении бюджетных назначений, а также прогнозные показатели бюджета района на очередной финансовый год;

- о выплате заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций и объёме задолженности по выплате заработной платы, о размерах средней заработной платы по категориям работников;

- об охране труда и травматизме;

- о кадровом составе образовательных организаций;

- другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.6.3. Актуализировать информацию, подлежащую размещению на официальном сайте.

2.6.4. Направлять в районную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в Администрацию района, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для учёта по ним мнения и позиции районной организации Профсоюза.

2.6.5. Содействовать хозяйственной самостоятельности подведомственных образовательных организаций, привлечению внебюджетных источников финансирования образования.

2.6.6. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы и кадрового состава образовательных организаций и принимать меры по их укреплению.

2.6.7. В целях реализации принципа общественного управления образованием включать представителей районной организации Профсоюза в состав муниципальной аттестационной комиссии, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.6.8. Содействовать развитию социального партнёрства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования, недопущению препятствования в осуществлении их деятельности.

2.6.9. Включать районную организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

2.7. Районная организация Профсоюза обязуется:

2.7.1. Выступать инициатором начала переговоров по заключению Соглашения на новый срок не позже трёх месяцев до окончания действующего.

2.7.2. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов районной организации Профсоюза предложения по улучшению работы образовательных организаций и направлять предложения в Администрацию района и Управление.

2.7.2. Осуществлять профсоюзный контроль в пределах компетенции за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. При необходимости информировать Администрацию и Управление о фактах нарушения трудового законодательства, в том числе прав и гарантий деятельности Профсоюза с целью принятия соответствующих мер.

2.7.3. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов). Использовать возможности переговорного процесса для учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах образовательных организаций.

2.7.4. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по созданию нормативной правовой базы, направленной на решение вопросов в сфере образования, по реализации существующих законов и нормативных правовых актов по вопросам труда и заработной платы, по сохранению социальных гарантий и льгот работников образовательных организаций. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций.

2.7.5. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействовать с депутатами районного Собрания, при разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищённости работников.

2.8. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

2.8.1. Устанавливать надбавки к окладам (должностным окладам) работникам, награждённым ведомственными наградами, за счёт средств образовательной организации, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных актах.

2.8.2. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.8.3. Предусматривать разделы коллективных договоров по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе положения по:

- проведению работы с молодёжью с целью закрепления их в образовательных организациях, обеспечению их правовой и социальной защищённости;

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности, содействие их карьерному росту;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам компенсационных выплат за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим и имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами;

- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлением им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

2.8.4. Обеспечивать участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в котором работает педагогический работник, в составе

аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

III. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

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

3.1.1. трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.1.2. за работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», сохраняется рабочее место. На время службы трудовой договор (в том числе срочный) между работником и работодателем приказом работодателя приостанавливается;

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

3.1.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 6.1 и 6.2 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза, положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации;

3.1.5. 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, размеров иных выплат не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное

заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора;

3.1.6. 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;

3.1.7. реорганизация организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником;

3.1.8. работодатели обязаны вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

3.1.9. трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме;

3.1.10. при приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.1.11. обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются: объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.), размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями;

3.1.12. в дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей,

установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется;

3.1.13. при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

3.1.14. педагогические работники имеют право:

на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;

на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допуская при этом дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;

3.1.15. выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с нею видов отчётной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника;

3.1.16. не рекомендуется привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений организации, зданий и сооружений;

3.1.17. конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчёты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией;

3.1.18. в соответствии с частью 6.2 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 года № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных

общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования»

документами, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ дошкольного образования являются журнал посещаемости; календарно-тематический план;

документами, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования являются рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля; журнал учета успеваемости; журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность); план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функцию классного руководства); характеристика на обучающегося (по запросу, для педагогических работников, осуществляющих функцию классного руководства).

3.1.19. требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и профессиональных стандартах, служат основой для разработки должностных инструкций работников;

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

3.1.21. организации вправе привлекать:

лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам;

лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки,

соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем;

совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования;

3.1.22. с руководителями образовательных организаций заключается трудовой договор в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

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

3.1.24. предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой

(учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.25. При увольнении руководителя образовательной организации по пункту 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

3.2. Не допускается принуждение работников:

к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;

к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

3.3. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в организациях, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

3.4. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора.

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

3.5.1. 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;

3.5.2. работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 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, оговориваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 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»;

3.5.3. 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;

3.5.4. 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;

3.5.5. 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;

3.5.6. 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.

3.6. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

3.6.1. учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

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

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

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

3.6.2. при выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя;

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

3.7. Выплата ставки заработной платы в месяц в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка 18 часов в неделю:

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

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

Гарантия обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

3.8. Основаниями для изменения учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, считать:

в сторону уменьшения объема учебной нагрузки без изменения оплаты труда – случаи, когда учебная нагрузка не может быть выполнена в связи с нахождением педагогического работника в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, в связи с получением дополнительного профессионального образования;

в сторону увеличения учебной нагрузки с увеличением оплаты труда – объем учебной нагрузки при замещении отсутствующих по болезни и по другим основаниям других педагогических работников, а также в случае восполнения педагогическим работником полностью или частично объема учебной нагрузки, уменьшенного ему по основаниям нахождения в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, на условиях предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники осуществляют педагогическую и организационную работу в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул.

3.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

3.11. 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.

3.12. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

3.13. При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 373).

3.14. Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

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

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

3.20. При проведении специальной оценки условий труда 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 по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.21. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые суммируются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

3.22. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

3.23. При предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 3 Порядка, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.24. Конкретная продолжительность длительного отпуска сроком до 1 года (далее – длительный отпуск) определяется по соглашению Сторон трудового договора. Исходя из интересов Сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей длительного отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению Сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.25. Квалификационные категории (первая, высшая, педагог-методист, педагог-наставник) учитываются, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.26. Работодатели включают в коллективные договоры пункт, согласно которому отпуск супруге военнослужащего или мобилизованного, или добровольца предоставлять одновременно с отпуском супруга независимо от графика отпусков.

3.27. Работникам, занятым на работах с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не менее 10 календарных дней в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Районная организация Профсоюза обязуется:

3.3.1. Представлять и защищать трудовые социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

3.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

IV. Гарантии обеспечения занятости работников и переобучение работников

4.1. Управление образования:

4.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных организаций системы образования, в том числе текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

4.1.2. Разрабатывает систему мер по дополнительному профессиональному образованию и профессиональному обучению, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

4.1.3. Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных организаций, педагогического профессионального образования.

4.1.4. Осуществляет взаимодействие с образовательными организациями педагогического профессионального образования, направленное на удовлетворение потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и переподготовку высвобождаемых работников.

4.2. Районная организация Профсоюза:

4.2.1. Осуществляет защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством. Участвует в разработке и реализации политики занятости работников в отрасли.

4.2.2. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации образовательных организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

4.2.3. Консультирует, проводит семинары-совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и правоохранительных органах.

4.2.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников, содействовать трудоустройству уволенных по сокращению штата работников.

Исходить из понимания, что при ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях 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.

4.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 5 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательных организаций в течение 90 календарных дней.

4.3.3. Массовое увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных организаций может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

4.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии

одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобождённые от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

Преимущественным правом на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата предоставляются в том числе родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном коллективным договором.

4.3.6. Содействовать созданию и эффективной работе Совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

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

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1.2. При регулировании вопросов оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников организаций устанавливаются в муниципальных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Саратовской области, правовыми актами Калининского муниципального района, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.3. При разработке и внесении изменений в положения об оплате труда работников организаций условия, порядок и размеры оплаты труда работников организаций, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть снижены по сравнению с размерами определенными системами оплаты труда, утвержденными соответствующими правовыми актами.

При изменении типа организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.4. Способствовать формированию нормативной базы по оплате труда работников общеобразовательных организаций, обеспечивающей прозрачность порядка, условий и критериев, по которым устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера на основе требований к системам оплаты труда, установленных в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

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

Порядок расчёта стимулирующих выплат устанавливаются организацией по согласованию с профсоюзным органом организации, включаются в коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о распределении стимулирующей части.

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

5.1.7. Установление выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей), но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

5.1.8. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни), устанавливаются организацией самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Доплата за работу в ночное время производить не ниже 35 % за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.9. Соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала, внутри базовой части фонда оплаты труда, соотношение общей и специальной частей определяются администрацией общеобразовательной

организации самостоятельно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Размеры частей фонда оплаты труда включаются в коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о распределении стимулирующей части.

5.1.10. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух группах (по предметам, где предусмотрено деление классов на группы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.11. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой и оплачивается за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

5.1.12. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, определенных результатами специальной оценки условий труда, устанавливаются компенсационные коэффициенты в соответствии с законодательством.

5.1.13. За образовательными организациями признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам, в том числе на увеличение выплат стимулирующего характера, что предусматривается в локальных нормативных актах организаций.

5.1.14. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.15. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом имеющейся квалификационной категории замещающего работника. За работу по замещению временно отсутствующего руководителя, замещающему работнику устанавливается доплата до уровня заработной платы замещаемого руководителя.

5.1.16. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норму убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования устанавливать 500 м² за ставку заработной платы.

В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

5.1.17. Придавая большое значение укреплению и развитию социального партнёрства, учитывать эффективность и результативность работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией, работа по принятию, реализации коллективных договоров;

- созданию благоприятного психологического климата в коллективе, эффективного разрешения конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- взаимодействие с первичной профсоюзной организацией, профсоюзными комитетами.

5.1.18. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению Министерства 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, предоставляются гарантии: сохраняется за работником место работы (должность), заработная плата.

5.1.19. Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются Правительством Саратовской области.

5.2. Стороны:

5.2.1. Осуществляют мониторинг оплаты труда и условий труда работников.

5.2.2. Устанавливают стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций с учётом мнения выборного органа Калининской районной организации «Общероссийского Профсоюза образования».

5.2.3. Рекомендуют образовательным организациям:

- включать в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат представителей профсоюзного комитета образовательной организации;

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награждённых ведомственными наградами;

- устанавливать стимулирующие выплаты к окладам работников из числа вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

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

- применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в

том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер);

обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.3.1. Рекомендуют руководителям общеобразовательных организаций городской местности устанавливать дополнительную нагрузку учителям, не имеющим полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательной работой в группе продленного дня, работой по замене отсутствующих учителей, проведением занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям), с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

5.3.2. В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются. Также за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 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».

5.3.3. Учредителю образовательных организаций рекомендуется предоставлять право руководителям образовательных организаций на ведение не менее чем 6 часов аудиторной занятости в неделю педагогической нагрузки с целью сохранения права на досрочную пенсию по старости.

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

При замещении должности учителей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определённой трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную плату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, 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, наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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

5.3.4. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе образовательной организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.3.5. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- при возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации – не менее чем на 6 месяцев.

5.4. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

5.4.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.4.2. О сохранении установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в Указах Президента Российской Федерации, постановлении Правительства Саратовской области от 22 мая 2019 года № 350-П «О сохранении достигнутых целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников бюджетной сферы» и средней заработной платы в регионе (при условии сохранения соответствующего объема и учебной нагрузки). Средства областного бюджета следует распределять с учетом приоритета начисления отдельных мер поддержки работникам организаций. Оставшиеся средства областного бюджета, доведенные на повышение оплаты труда педагогических работников с 1 октября 2023 года, за вычетом суммы на начисление отдельных мер поддержки работникам организаций распределять в целях достижения целевых показателей по средней заработной плате на всех педагогических работников организаций пропорционально занимаемой учебной нагрузки ежемесячно;

5.4.3. Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом по критериям, утвержденным учредителем организации.

5.5. Управление:

5.5.1. Оказывает методическую помощь образовательным организациям по вопросам оплаты труда.

5.5.2. Контролирует своевременность выплаты заработной платы и выплат за ведение классного руководства и советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями.

5.6. Районная организация Профсоюза:

5.6.1. По жалобе работника осуществляет контроль за правильностью исчисления заработной платы работников образовательных организаций.

5.6.2. Для профсоюзного актива обеспечивает издание информационно-методических материалов, организует учебу по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

VI. Содействие развитию кадрового потенциала, социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Содействовать созданию клубов молодых учителей, воспитателей, преподавателей, в образовательных организациях – советов молодых специалистов, молодежных комиссий.

6.1.2. Практиковать институт наставничества, ежегодно награждать знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации «Лучший наставник молодежи» педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня и передающих свой опыт молодым специалистам образовательных организаций, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.1.3. Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности:

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

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

использовать возможности организации профильных смен и направлений работы в центре «Галактика» для проведения работы по ранней профориентации школьников на педагогическую профессию во взаимодействии с Советом молодых педагогов;

развивать Всероссийское движение «Педагогический навигатор» по ранней профориентации по направлению «педагогические специальности» среди обучающихся 5-11 классов образовательных организаций;

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

6.1.4. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и

преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

6.1.5. Продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки молодых специалистов, в том числе содействуя расширению перечня мер социальной поддержки молодых специалистов, включая распространение принимаемых мер социальной поддержки на молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях и молодых специалистов со стажем педагогической работы до 5 лет включительно;

- системы мер социальной поддержки работников;

- обеспечения служебным жильем молодых специалистов;

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

- реализации права молодых специалистов на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

6.1.6. В целях социального, материального, психологического и морального стимулирования педагогических работников, осуществляющих классное руководство, представлять к награждению в соответствии с утверждённым Министерством и областной организацией Профсоюза Положением о Знаке «Классный руководитель – новатор» лучших классных руководителей организаций, внесших вклад в духовно-нравственное воспитание, социализацию и развитие личности обучающихся.

6.1.7. Педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций (за исключением педагогических работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников структурных подразделений муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, реализующих программу дошкольного образования), не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

6.1.8. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в организации после окончания учреждения среднего профессионального или высшего образования, либо заключившим трудовой

договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

6.1.9. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.10. Педагогическим работникам дошкольных групп общеобразовательных организаций, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в организацию после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 80 процентов среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.11. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист», и соответствующих критериям, определяемым органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости

от объема дополнительных функций и степени их значимости, устанавливается ежемесячная выплата, определяемая из расчета 3000 рублей в месяц на одного педагогического работника пропорционально отработанному времени в месяце.

6.2. В целях стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения квалификации педагогических работников, повышения профессионального, личностного и карьерного роста, обеспечения дифференциации оплаты труда педагогических работников с учётом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы Стороны договорились, что:

6.2.1. оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория.

6.2.2. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к данному Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемых ими предметов, курсов.

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

6.2.4. Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1

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

6.2.5. Учет квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

6.2.6. Аттестационной комиссией Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в целях установления квалификационных категорий принимаются решения об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании поданного педагогическим работником 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.

6.2.7. Предоставлять возможность 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.

6.2.8. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, знаки Министерства и областной организации Профсоюза «Лучший наставник молодёжи», «Классный руководитель – новатор», являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

6.2.9. При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за

достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

6.2.10. Руководителям, специалистам за работу в организациях в сельской местности размер должностного оклада повышается на 25%. Размер повышения осуществляется в процентах к должностным окладам с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

6.3. Стороны вносят предложения о внесении изменений в нормативные правовые акты Калининского муниципального района, регламентирующие оплату труда работников организаций и выплаты единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию в пределах бюджетных лимитов.

6.4. Стороны рекомендуют образовательным организациям:

6.4.1. Осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников, предусмотренные в коллективных договорах.

6.4.2. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками, направленными на курсы повышения квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, а также выплата командировочных расходов осуществлять за счет работодателя.

6.4.3. Обеспечивать безопасные условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, лицензионными программными продуктами, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны согласились:

7.1.1. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом информировать друг друга, а также направлять информацию о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев.

7.1.2. Способствовать созданию служб охраны труда в структуре органа управления образованием, а также введению должности специалиста по охране труда в организациях, численность работников которых

превышает 50 человек.

При расчете численности служб использовать Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда

7.1.3. Добиваться функционирования и совершенствования системы управления охраной труда в образовательных организациях и обеспечением безопасности образовательного процесса в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Министерством образования и науки Российской Федерации (направленными письмом от 25 августа 2015 года № 12-1077).

7.1.4. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования, а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдача работникам личных медицинских книжек оплачиваются за счет средств работодателя.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

В случае отстранения работника в связи с непрохождением медицинского осмотра не по вине работника, работодателям предусмотреть возможность сохранения заработной платы указанному работнику в полном объеме.

7.1.5. В случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченные по охране труда профсоюзных органов организаций вправе сообщить информацию в орган управления образованием, который, в свою очередь, сообщает об этом в Министерство.

7.2. Управление обязуется:

7.2.1. Анализировать причины производственного травматизма работников образования в районе и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

7.2.2. Ежегодно на совещаниях с руководителями образовательных организаций с приглашением председателя районной организации Профсоюза рассматривать состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2.3. Обеспечивать участие представителей районной организации Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и причин профессиональных заболеваний работников.

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

7.2.5. Организует проведение обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, в установленном законодательством порядке, руководителей и специалистов организаций.

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

7.1. Районная организация Профсоюза образования обязуется:

7.1.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», совместно с представителями работодателя участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда, по приемке организаций к новому учебному году. Доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.1.2. Создавать техническую инспекцию труда Профсоюза из числа внештатного технического инспектора труда. Техническая инспекция труда совместно с уполномоченными лицами по охране труда профсоюзных органов образовательных организаций образует систему общественного контроля за соблюдением работодателями (руководителями организаций)

законодательства об охране труда.

7.1.3. Обеспечивать избрание уполномоченных по охране труда профсоюзных органов организаций.

7.1.4. Организовывать участие в профсоюзном обучении избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных органов и внештатного технического инспектора труда.

7.1.5. Оказывать помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных органов организаций и внештатному техническому инспектору труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.1.6. Оказывать методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

7.1.7. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.1.8. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда организаций.

7.1.9. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.1.10. Направлять технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования.

7.1.11. Участвовать в областном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Лучший внештатный технический инспектор труда».

7.1.12. Принимать участие в лице своих представителей, включая внештатного технического инспектора труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу нового учебного года.

7.2. Стороны обязуются:

7.2.1. Содействовать своевременному проведению специальной оценки условий труда.

7.2.2. Содействовать укомплектованию медицинских и учебных кабинетов и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения

для оказания неотложной доврачебной помощи, выделению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

7.2.3. Оказывать содействие в обучении и проверке знаний норм и правил по охране труда руководителей, специалистов и работников служб охраны труда, а также повышению квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.2.4. При разработке проекта муниципального бюджета на соответствующий год предусматривать затраты организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда и другие мероприятия.

7.2.5. Предусматривать средства для приобретения приборов и приспособлений, обеспечивающих безопасную работу и обучение в подведомственных учреждениях в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

7.2.6. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.7. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, учащихся, воспитанников, и результаты анализа доводить до сведения организаций.

7.2.8. Принимать участие в специальном расследовании несчастных случаев с работающими.

7.3. Управление и районная организация Профсоюза рекомендуют работодателям:

7.3.1. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда и другие мероприятия в размере 0,3% суммы затрат на оказание услуг на финансирование мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в организациях. Конкретный размер средств на выполнение мероприятий по охране труда определять коллективным договором и уточнять в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объёма средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.3.2. До проведения специальной оценки условий труда предусматривать:

- выплаты работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;
- гарантии и компенсации:
- продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии трудовым законодательством;
- повышения оплаты труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

7.3.3. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения принимать решения о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с законодательством, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с законодательством.

7.3.5. Рассмотреть возможность выплаты единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или

профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.3.6. Рассмотреть возможность дополнительной оплаты труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда. Порядок предоставления и размер дополнительной оплаты определяется коллективным договором организации.

VIII. Пенсионное обеспечение

8.1. Управление рекомендует работодателям:

8.1.1. Осуществлять своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации, в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективном договоре специальный раздел «Пенсионное страхование».

8.1.2. Создавать совместно с профсоюзными организациями комиссии по пенсионным вопросам.

8.2. Районная организация Профсоюза обязуется:

8.2.1. Взаимодействовать с отделением Социального фонда Российской Федерации по Саратовской области в части:

- консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

- оказания бесплатной консультативной помощи работникам кадровой службы учреждений системы образования и профактиву по вопросам персонифицированного учёта, обязательного пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии;

- обучения ветеранов педагогического труда компьютерной грамотности.

8.2.2. Осуществлять по обращению членов Профсоюза представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8.2.3. Добиваться включения в коллективные договоры организаций положений по своевременной и полной уплате страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации, а также специального раздел «Пенсионное страхование» и осуществлять контроль за их выполнением.

8.2.4. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

8.2.5. Оказывать организационную помощь представителям Социального фонда РФ при проверке вопросов реализации пенсионного законодательства.

8.2.6. Осуществлять контроль за деятельностью образовательной организации по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования. Представлять интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

8.2.7. Обеспечивать участие профсоюзного актива в деятельности межведомственных комиссий при Администрации муниципального района.

8.2.8. Активизировать деятельность профсоюзных организаций по вовлечению членов Профсоюза в отраслевой негосударственный Пенсионный фонд «БУДУЩЕЕ».

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, законом Саратовской области «О социальном партнерстве», Генеральным Соглашением, региональным, отраслевым и районным соглашениями, коллективными договорами.

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

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

9.2.2. Предоставлять выборному территориальному органу профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства

и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.4. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профсоюзных органов и организаций.

9.2.5. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать образовательные организации, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

9.2.7. Включать представителей выборных профсоюзных органов в состав коллегиальных органов управления образованием, общественных советов, аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других.

9.2.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатели за счет средств образовательных организаций могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, – председателям первичных профсоюзных организаций, другим членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, Положениями об оплате труда организаций.

9.2.9. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают оплату труда неосвобожденным от основной работы руководителям выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах имеющегося фонда оплаты труда в размерах, установленных коллективными договорами.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, времени участия в профсоюзных мероприятиях и времени учёбы определяются коллективным договором организации.

9.3.2. Стороны договорились, что члены профсоюзных органов, уполномоченные, внештатные правовые инспекторы труда, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов конференций, созываемых территориальной и областной организациями, для участия в работе их выборных органов, для участия в профсоюзных семинарах, конкурсах и форумах не менее 12 рабочих дней в году с оплатой среднего заработка за время участия.

9.3.3. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательных организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в образовательной организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных

органов в образовательной организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

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

9.4.2. Освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для

педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

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

9.4.5. Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

9.5. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации подлежат:

- график отпусков;
- определение объема аудиторной и неаудиторной занятости;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

9.6. Стороны способствуют заключению коллективных договоров и соглашений между представителями работодателей и представителями работников на всех уровнях.

Х. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Стороны разрабатывают планы мероприятий по выполнению Соглашения и периодически заслушивают выполнение их на заседаниях своих органов управления, на районной комиссии.

10.2. Стороны договорились, что критериями для оценки результатов реализации Соглашения является динамика изменений следующих основных социально значимых показателей развития системы образования:

1) Уровень и рост заработной платы в целом по отраслям и видам экономической деятельности.

2) Сохранение сети образовательных организаций и численности работающих.

3) Трудоустройство высвобождающихся работников.

4) Обеспечение образовательных организаций учебным оборудованием.

5) Повышение квалификации педагогических кадров.

6) Аттестация педагогических кадров.

7) Охрана труда.

8) Оздоровление работников и их детей.

9) Исполнение льгот и гарантий работников образования.

10) Обеспечение гарантий профсоюзной деятельности, укрепление профсоюзных организаций.

Глава
Калининского
муниципального
района

Начальник
управления
образования
администрации
Калининского
муниципального
района

Председатель
Калининской
районной
организации
«Общероссийского
Профсоюза
образования»



В.Г. Лазарев



Н.В. Аляева



Н.В. Колосова

Дата заключения Соглашения « 30 » декабря 20 25 г.

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области

Регистрационный № 236/2 от «10» от 19.01. 20 26 г.



Рекомендации по оплате 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

Закреплено в Соглашении и рекомендовано закреплять в коллективных договорах положения об оплате труда с учётом имеющейся квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования,

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

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения
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 искусства)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусства по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусства по видам искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Пропито, проумеровано и
скреплено печатљу

55 / *педесет и пет* листов

Председателњ:

М. Кољар

Колодуба Н.В.



Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер №236/26-ТО

дата приема запроса Заявителя 19.01.2026

дата и номер №07-02/35 от 16.01.2026

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) Запрос Заявителя - 1 экз.,
- 2) Список организаций – 1 экз.
- 3) Соглашение между администрацией Калининского МР СО, управлением образования администрации Калининского МР СО И Калининской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2026-2028 годы – 4 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством труда и социальной защиты Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела регулирования оплаты труда
работников бюджетной сферы и развития социального
партнерства комитета по труду и занятости населения
министерства труда и социальной защиты области**



Н.А.Баранова

тел. (8452) 49-10-31

Список

организаций Калининского муниципального района Саратовской области, на которые распространяется действие Соглашения между Администрацией Калининского муниципального района Саратовской области, Управлением образования администрации Калининского муниципального района Саратовской области, Калининской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 – 2028 годы

№ п/п	Наименование организации	Всего работающих
1	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. Героя Советского Союза П.И. Чиркина г. Калининска Саратовской области»	152
2	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»	74
3	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Анастасьино Калининского района Саратовской области»	46
4	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Ахтуба Калининского района Саратовской области»	35
5	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Большая Ольшанка Калининского района Саратовской области»	24
6	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Казачка Калининского района Саратовской области»	40
7	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Колокольниковка Калининского района Саратовской области»	34
8	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Нижегороды Калининского района Саратовской области»	16
9	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Новая Ивановка Калининского района Саратовской области»	18
10	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Новые Выселки Калининского района Саратовской области»	25
11	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Озерки Калининского района Саратовской области»	37
12	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Свердлово Калининского района Саратовской области»	51
13	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Сергиевка Калининского района Саратовской области»	30
14	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Симоновка Калининского района Саратовской области»	32
15	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа п. Степное Калининского района Саратовской области»	29

16	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа с. Первомайское Калининского района Саратовской области»	15
17	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №2 г. Калининска Саратовской области»	15
18	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №6 г. Калининска Саратовской области»	20
19	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №7 г. Калининска Саратовской области»	17
20	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №10 г. Калининска Саратовской области»	30
21	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №11 г. Калининска Саратовской области»	27
22	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №12 г. Калининска Саратовской области»	33
23	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области»	19
24	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа г. Калининска Саратовской области»	16
25	Управление образования администрации Калининского муниципального района Саратовской области	16
26	Муниципальное бюджетное учреждение «Эксплуатационно-методическая служба системы образования»	3
27	Калининская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации	2
	Итого:	856