Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2026 - 2028 годы

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д. 7, г. Красногорск,
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10
e-mail: msrmo@mosreg.ru

Кому:
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации областного отраслевого (межотраслевого), территориального и иного соглашения

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 25.12.2025 № P001-4189594713-106085354, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2026-2028 годы , регистрационный номер 104/2026С, дата регистрации 16.01.2026.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Одновременно сообщаем следующее.

В абзаце первом пункта 45.2 Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области рекомендуем актуализировать название стороны трехсторонней комиссии, а именно слова "Московским областным объединением организаций профсоюзов" заменить словами "Союзом "Московское областное объединение организаций Профсоюзов".

В подпункте "б" пункта 46.4 Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области указаны не все изменения, вносимые в Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ. Исходя из вышесказанного, рекомендуем указывать вносимые изменения в первоначальный нормативный правовой акт, устанавливающий условия оплаты труда, словами "(с изменениями и дополнениями)".

Положение об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (приложение № 4 к Отраслевому региональному соглашению) рекомендуем привести в соответствие с приказом Минпросвещения России от 01.02.2024 № 62, Федеральным законом от 04.08.2023 № 479 "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации". В связи с чем в табличной части Положения слова "основ безопасности жизнедеятельности" рекомендуем заменить словами "основ безопасности и защиты Родины".

Кроме того, согласно статье 48 Трудового кодекса Российской Федерации стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет. Автоматическое пролонгирование соглашения (без заключения дополнительного соглашения) на период ведения коллективных переговоров трудовым законодательством Российской Федерации не предусмотрено. Рекомендуем пункт 6 Отраслевого регионального соглашения привести в соответствие с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Заместитель министра
социального развития
Московской области

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Дата подписания: 16.01.2026
Сертификат: 54E39C7A4908BA374D6C313FA101237E
Владелец: Туманова Лариса Анатольевна
Действителен: с 20-08-2025 по 13-11-2026

Л.А. Туманова

16.01.2026

Министр образования
Московской области

_____
И.В. Пильдес
«25» 12 2025 г.

Председатель Московской областной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

_____
М.Н. Сотников
«25» 12 2025 г.

Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2026 – 2028 годы

г. Красногорск Московской области

I.
Общие положения

1. Настоящее отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2026 - 2028 годы (далее – Соглашение), является правовым актом Московской области.

Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» и другими федеральными нормативными актами и нормативными актами Московской области.

2. Настоящее Соглашение заключено в сфере регулируемых на территории Московской области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, входящих в систему образования в Московской области, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

3. Настоящее Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансового обеспечения, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

4. Настоящее Соглашение рекомендуется к применению при заключении отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований Московской области (далее – территориальные соглашения), коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Территориальные соглашения могут устанавливать для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

5. Сторонами настоящего Соглашения (далее – стороны) являются:

работники государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования Московской области (далее соответственно – работники образовательных организаций, образовательные организации, подведомственные

Министерству), в лице их полномочного представителя – Московской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав);

работодатели – образовательные организации, подведомственные Министерству, в лице их полномочного представителя – Министерства образования Московской области (далее соответственно – работодатели или Министерство).

6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01.01.2026 года и действует до 31.12.2028 года включительно. Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на новый период.

7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех образовательных организациях, органах и организациях сферы образования Московской области, где созданы первичные профсоюзные организации.

8. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательных организаций, органов и организаций сферы образования Московской области.

9. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в Комиссию по заключению и контролю выполнения Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области (далее – Комиссия).

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

11. В случае реорганизации сторон настоящего Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

12. Стороны настоящего Соглашения соглашаются с тем, что Профсоюз, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении отраслевых территориальных соглашений, ведении переговоров по решению

трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников.

12.1. Стороны настоящего Соглашения обеспечивают:

- возможность присутствия представителей сторон настоящего Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;

- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

12.2. Стороны настоящего соглашения рекомендуют работодателям и соответствующим выборным органам первичных профсоюзных организаций заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие нормы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочившими выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

II. Экономика и управление образованием

13. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

13.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.

13.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

Осуществлять профсоюзный контроль за наличием отраслевых территориальных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения в системе образования муниципальных и городских округов Московской области.

13.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных

нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

13.4. В целях повышения эффективности коллективно – договорного регулирования на уровне образовательной организации, подведомственной Министерству, содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении условий оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

13.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями, подведомственными Министерству, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско – преподавательскому составу, установления условий оплаты труда работников и другим вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения. Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Соглашения.

13.6. Направлять в образовательные организации, подведомственные Министерству, разъяснения, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, обязательств настоящего Соглашения.

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

13.8. Способствовать реализации прав педагогических работников на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

14. Министерство обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции:

14.1. Своевременно и в полном объеме в части своей компетенции выделять средства на финансовое обеспечение расходов на организацию образовательного процесса, в том числе

заработную плату работников системы образования в Московской области в соответствии с нормативами, определёнными законодательством Московской области.

14.2. Вносить предложения об индексации заработной платы работников к проекту бюджета Московской области на очередной финансовый год и по внесению изменений в течение года в утвержденный бюджет Московской области.

14.3. Информировать в установленном порядке Областной комитет Профсоюза по вопросам, выносимым на рассмотрение Правительства Московской области, касающимся социально – трудовых отношений в системе образования в Московской области.

Предварительно направлять в Областной комитет Профсоюза проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих профессиональные интересы (в том числе касающиеся награждения ведомственными наградами), социально-трудовые, экономические права и гарантии работников, а также обеспечивать непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

Включить Областной комитет Профсоюза в перечень организаций, которым осуществляется рассылка правовых актов Московской области, касающихся социально-трудовых отношений в сфере образования.

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

14.4. При реорганизации или ликвидации образовательных организаций, подведомственных Министерству, обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в соответствующих комиссиях по реорганизации, ликвидации образовательных организаций.

Рекомендовать работодателям закреплять в уставе образовательной организации, подведомственных Министерству, порядок принятия решения о назначении представителя работников государственной автономной образовательной организации членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего

включение представителя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного совета.

14.5. Способствовать обеспечению в образовательных организациях, подведомственных Министерству, обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу изменения типа образовательной организации на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления образовательной организации и закреплению в уставах образовательных организаций порядка управления образовательной организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономную организацию.

14.6. Способствовать обеспечению права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций, подведомственных Министерству, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

14.7. Способствовать своевременному выделению из бюджета Московской области средств для обеспечения:

- реализации социальных льгот, установленных нормативными правовыми актами Московской области;

- образовательного и воспитательного процессов материалами, пособиями, оборудованием в соответствии с действующими нормами;

- осуществления дополнительного профессионального образования работников, если это является обязательным условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

- подготовки высококвалифицированных кадров и дополнительное профессиональное образование работников для нужд образовательных организаций;

- мероприятий, перечисленных в пункте 82.1.15. настоящего Соглашения.

14.8. Обеспечить своевременное перечисление соответствующих бюджетных средств для платы коммунальных платежей, направленных на обеспечение образовательных организаций, подведомственных Министерству, необходимыми водо-, газо-, тепло-, и

энергоресурсами, а также возможность выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

14.9. Ежегодно направлять предложения об индексации заработной платы работников образовательных организаций в Министерство экономики и финансов Московской области в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

14.10. Принимать меры по дальнейшему повышению размера заработной платы работников образовательных организаций в течение всего периода действия настоящего Соглашения.

14.11. Обеспечить участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии Министерства для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Министерству образования Московской области.

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

14.13. Обеспечить реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации, по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации, Законом Московской области № 142/2018-ОЗ «О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

15. Профсоюз обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках Устава:

15.1. Оказывать работодателям и работникам образовательных организаций, подведомственных Министерству, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

15.3. Не инициировать в образовательных организациях процедуру коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

15.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

15.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций, подведомственных Министерству.

16. Стороны настоящего Соглашения в соответствии со статьёй 53.1. ТК РФ договорились установить право представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций, подведомственных Министерству, с правом совещательного голоса и рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать в них соответствующую норму.

17. Стороны настоящего Соглашения договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, избыточной документации:

17.1. Требовать от работодателей образовательных организаций, подведомственных Министерству, строгого соблюдения части 6.2. статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».[1]

17.2. При необходимости утвердить дополнительный перечень документации, подготовка которой будет осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, Министерство принимает его с учётом мнения Профсоюза;

---

[1] Приказ Минпросвещения России от 06.11.2024 N 779 "Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования"; Приказ Минобрнауки России от 11.02.2025 N 99 "Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры и программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)".

17.3. Рекомендовать работодателям образовательных организаций, подведомственных Министерству, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, при определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению документации, использовать разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

17.4. Рекомендовать руководителям образовательных организаций, подведомственных Министерству, исключить дублирование на бумажных носителях документации, заполняемой в электронной форме.

18. Стороны настоящего Соглашения считают целесообразным:

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

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

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

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

18.2. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, в том числе в целях осуществления рейтинга образовательных организаций, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

19. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

Не допускается заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмым части второй статьи 59 ТК РФ, с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения (филиала) организации. При этом заключенные срочные трудовые договоры с работниками, замещающими должности руководителей структурных подразделений (филиала) организаций считаются заключенными на неопределенный срок.

21. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее трёх лет, с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

В целях недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в коллективных договорах образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, следует предусматривать, что в случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

22. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также по переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локального нормативного акта организации.

Стороны считают, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

23. При приеме на работу работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, причём содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

24. Содержание трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ, с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного

(муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н, а также с учетом положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

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

25. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

26. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, при условии, если это предусмотрено коллективным договором.

27. 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.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому

договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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.

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

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

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

При использовании работником личного имущества с согласия 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.

29. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации:

- о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до дня предполагаемого увольнения;

- об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

30. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

31. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

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

32. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не менее чем за четыре месяца.

33. К массовому увольнению работников относится:

а) ликвидация образовательной организации;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:

- 10% списочного состава работников – в течение 30 календарных дней;

- 20% – в течение 60 календарных дней;

- 30% – в течение 90 календарных дней.

34. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5,

6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

35. Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ), при передаче образовательных организаций из муниципальной собственности в государственную или наоборот, возможно с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

36. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации 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 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

37. Стороны настоящего Соглашения рекомендуют образовательным организациям, подведомственным Министерству, предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

37.1. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

37.2. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью второй статьи 179 ТК РФ имеют:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, в течении трех лет;

- которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- работники образовательной организации, являющиеся внештатными правовыми, техническими инспекторами труда и уполномоченными по охране труда Профсоюза;

- имеющие ребенка в возрасте до 23 лет, обучающегося по очной форме обучения по основным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет.

В коллективных договорах образовательных организаций дополнительно могут предусматриваться иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

38. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увеличивается до пяти месяцев

продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

39. Стороны рекомендуют образовательным организациям, подведомственным Министерству, предусматривать в коллективном договоре основания для выплаты двухнедельного выходного пособия при увольнении работника неизбранного на должность.

40. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки.

41. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. В этом случае привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается.

Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьёй 236 ТК РФ.

42. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации – членом Профсоюза по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего Соглашения.

43. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьёй 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

44. Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства (кураторство) в образовательных организациях, регламентируется следующим образом:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат за классное руководство (кураторство) или снятие с работника функций классного руководства (кураторства) в конкретном классе (класс-комплекте, группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении работником классного руководства (кураторство), за исключением случаев сокращения количества классов, а также случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами;

- сохраняется преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в классах (группах) на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в классах (группах), определяются в конце учебного года с тем, чтобы каждый работник перед уходом в ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск знал, в каком классе (группе) в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

- при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководства (кураторства), другим работником ему устанавливается соответствующая выплата за классное руководство (кураторства), пропорционально времени замещения.

IV. Оплата труда

45. Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в Московской области является кадровое укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют выполнение нижеследующих норм:

45.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

45.2. Начисленная заработная плата работнику не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее – Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате. В расчёт заработной платы, которая должна быть не меньше минимальной заработной платы, не включаются доплаты за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за выполнение дополнительной работы.

Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

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

45.4. Работникам образовательных организаций, работающим в отделениях, классах, группах в которых осуществляется инклюзивное обучение детей с особыми образовательными потребностями (не применяется для педагогических работников, получающих 20 % компенсационные выплаты за работу в организациях, классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) устанавливаются ежемесячные стимулирующие

выплаты за интенсивность работы, размер которых определяется образовательной организацией в зависимости от численности детей с особыми образовательными потребностями.

45.5. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть меньше 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (далее – Перечень) (Приложение № 3 к настоящему Соглашению).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Установленные размеры повышения оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда сохраняются за работником до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки.

45.6. 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 присвоена квалификационная категория.

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

45.8. Финансовое обеспечение малокомплектных образовательных организаций и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, реализующих основные общеобразовательные программы, включающего в том числе затраты на осуществление образовательной деятельности, не зависит от количества обучающихся в организации.

46. Министерство и Профсоюз пришли к соглашению и считают необходимым закреплять в территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

46.1. Об оплате 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 № 4 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

46.2. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

46.3. Об оплате и регулировании 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 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).

46.4. О сохранении, в целях материальной поддержки, за педагогическими и руководящими работниками образовательных организаций условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет — до двух лет;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - до одного года;

в) по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - до одного года;

г) по окончанию исполнения полномочий освобождённых профсоюзных работников – до двух лет;

д) возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

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

ж) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, 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, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

46.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до выхода на пенсию осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

46.6. При оплате труда, учитывать квалификационную категорию, имевшуюся у педагогических работников по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

46.7. Педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

46.8. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Данная норма вносится в локальные нормативные акты, устанавливающие системы премирования.

47. Стороны настоящего Соглашения договорились что:

47.1. Компетенция образовательной организации по установлению надбавок и доплат работникам реализуется через коллективный договор и локальные нормативные акты, принятые с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

47.1.1. На установление стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определять процент от общего объёма стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства по согласованию с Профсоюзом.

47.1.2. На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент от общего объёма стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

47.1.3. На установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации определять процент от общего объёма стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (принцип адекватности);

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

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

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

47.3. Рекомендуют устанавливать (в муниципальных нормативных правовых актах, отраслевых территориальных соглашениях, коллективных договорах образовательных организаций) за счет бюджетных средств, собственных средств организаций, в том числе от приносящей доход деятельности выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении ВПР.

47.4. В пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие отрасли, повышение престижа педагогической профессии, социальную поддержку работников, в том числе:

- не снижение уровня заработной платы работников, достигнутого в предыдущем году, действующих гарантий и льгот;

- повышение уровня реального содержания заработной платы работников образования, в том числе посредством индексации ставок заработной платы (должностных окладов) всех категорий работников;

- реализацию положений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по дальнейшему совершенствованию системы оплаты труда работников образования в части увеличения доли ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре фонда оплаты труда, определения единого перечня выплат компенсационного характера, и стимулирующего характера;

- определение перечня дополнительных работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников (с учетом положений Приказа 268) и закрепление в системе оплаты труда фонда средств для установления доплат за их выполнение.

48. Образовательные организации обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на финансирование пунктов 55, 67, 70, 85, 86 настоящего Соглашения, премиальные выплаты по итогам работы и увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

49. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором, но не менее 30% от ставки заработной платы.

50. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади одного обучающегося (ребёнка), а также иных санитарно – эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом коллективным договором.

51. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (увеличение объёма работ, расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

52. Оплата труда педагогических работников в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от работника, производится из расчета заработной платы, установленной им до начала указанного периода.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

53. Работникам-совместителям независимо от объема установленной педагогической нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

54. Медицинские работники, находящиеся в штате образовательных организаций, получают надбавки за продолжительность непрерывной работы в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) – за первые три года и 30% за все последующие годы.

55. Руководящим работникам и специалистам, награждённым за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций из средств фонда стимулирующих выплат и (или) из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

55.1. Перечень наград и нагрудных знаков:

55.1.1. Государственные награды:

- орден Почёта;
- орден Дружбы;
- орден «За заслуги перед Отечеством»;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
- медаль Пушкина;

55.1.2. Ведомственные (отраслевые) награды:

- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;
- медаль К.Д. Ушинского;
- медаль Л.С. Выготского;
- медаль «За безупречный труд и отличие»;
- медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития»;
- нагрудный знак «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

55.1.3. Отраслевые нагрудные знаки (значки) полученные до 13.01.1999:

- «Отличник просвещения СССР»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования;

55.1.4. Отраслевые нагрудные знаки:

- «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
- «За милосердие и благотворительность»;
- «Почетный наставник»;
- «За верность профессии»;
- «Молодость и Профессионализм»;
- «Молодой ученый»;

55.1.5. Почетные звания и нагрудные знаки профсоюзных организаций и объединений федерального и регионального уровней.

55.2. При наличии у работника двух и более оснований (наличие нескольких наград) поощрительная надбавка рассчитывается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер (если иного не предусмотрено коллективным договором).

56. Индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, детей - инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, детей имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом образовательной организации в пределах средств на выполнение муниципального задания в соответствии с нормативами.

57. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, среднюю заработную плату, что закрепляется в коллективных договорах.

58. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

а) 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;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий

(деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

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

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

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

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

д) по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников.

V. Рабочее время и время отдыха

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

60.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 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», приказом Минобрнауки России от 08.04.2025 N 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам» (либо нормативно-правовым актами, изданными взамен них) (далее — приказ № 268 или № 318), предусматривая в них в том числе:

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

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

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

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

д) условия реализации права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

ж) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения

занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

з) осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая один академический час учебной нагрузки за один астрономический час рабочего времени.

61. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ.

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

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

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

День отдыха может быть использован по согласованию с руководителем образовательной организации в каникулярное время либо присоединен к основному отпуску. Условия о предоставление выходного дня закрепляется в приказе о привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или

нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

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

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

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

63. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

64. Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если отпуск своевременно не оплачен, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Категории работников с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 5 к настоящему Соглашению.

Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 6 к настоящему Соглашению.

67. Сверхурочные работы производятся при наличии приказа работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьёй 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителя работодателя и наличия письменного согласия работника. Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размерах в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.

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

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

69. Работники имеют право (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при подмене временно отсутствующих коллег – из расчета один день за десять подмен;

- при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;

- при участии в исследованиях профессиональных компетенций – один день за одно исследование;

- председателям профсоюзных комитетов и профсоюзных организаций – десять календарных дней в год за общественную работу.

Положения пункта могут быть закреплены в соглашении, указанном в пункте 12.2. настоящего Соглашения.

70. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

- повару, работающему у плиты – 7 календарных дней;

- библиотекарям (заведующим библиотеками) – 14 календарных дней.

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска.

71. Если дополнительный оплачиваемый отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

72. Работникам организаций по заявлению предоставляются без сохранения заработной платы свободные от работы дни по следующим основаниям (не менее):

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;

- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;

- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

- смерть детей, родителей, супруги, супруга – 3 календарных дня.

73. Работникам организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюзов и других общественных организаций), предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе с сохранением места работы и среднего заработка.

74. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.03.2025 N 236.

В коллективном договоре образовательной организации закрепляются следующие условия:

74.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

74.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

74.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части (порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска,

минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части закрепляются в коллективном договоре).

74.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

74.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

74.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

74.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

74.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

74.9. Условие об оплате длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

75. Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

76. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

VI. Трудовой распорядок и дисциплина труда

77. Работодатель обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а работника, которому полагаются по условиям труда средства индивидуальной защиты, в обязательном порядке знакомится под роспись с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

78. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействие) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

79. За исключением случаев, предусмотренных статьёй 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный Приказом Минтруда России от 16.04.2025 N 251н;
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре.

80. Работники, указанные в пункте 5 настоящего Соглашения, имеют право обратиться в выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения их трудовых прав со стороны работодателя.

81. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

VII. Охрана труда и здоровья

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

82.1. Министерство в пределах своей компетенции:

82.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях подведомственных Министерству.

82.1.2. Принимает участие в разработке нормативных правовых актов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

82.1.3. Содействует созданию и функционированию служб охраны труда в структуре Министерства образования Московской области, образовательных организациях, подведомственных Министерству, а также введения должности специалиста по охране труда в образовательных организациях, в которых численность работников превышает 50 человек, в соответствии с требованиями статьи 223 ТК РФ.

82.1.4. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных Министерству, (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, направленными письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 г. № 12-1077).

82.1.5. В соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» организует контроль за проведением обучения по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, подведомственных Министерству.

82.1.6. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в регионе и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность, для последующего ежегодного

рассмотрения их на коллегии Министерства, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

82.1.7. Ежегодно, не позднее 1 февраля, информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медицинских осмотров и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

82.1.8. При разработке проекта регионального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение сертифицированных СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательную деятельность.

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

82.1.10. Добивается выполнения образовательными организациями требований и норм охраны труда работников образования и их прав на безопасные рабочие места.

82.1.11. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

82.1.12. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

82.1.13. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

82.1.14. Направляет в Профсоюз все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

82.1.15. Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственный допуск в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

82.1.16. Координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны обеспечить за счет работодателей:

- организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек за счёт средств бюджета, в соответствии с перечнями и в порядке, предусмотренном Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава № 1420н от 31.12.2020 (срок действия до 01.04.2027 г.), а также Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (или документом принятым взамен данного);

- организацию обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в порядке, определенном Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»). Нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, определяемые работодателем, не должны быть ниже установленных Единых типовых норм (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»);

- предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (ст. 92, 117, 147 ТК РФ).

82.1.17. Включает представителей Профсоюза в комиссию по приемке образовательных организаций к новому учебному году, а также содействует участию представителей профсоюзных органов, технической инспекции труда Профсоюза в комиссиях на уровне муниципалитетов Московской области.

82.1.18. Содействует реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

82.1.19. Обеспечивает реализацию системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, работников образования в соответствии с требованиями ст.218 ТК РФ.

82.1.20. Организует в установленном порядке расследование несчастных случаев, а также осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

82.1.21. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

82.2. Профсоюз в пределах своей компетенции и в рамках Устава:

82.2.1. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

82.2.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза.

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

82.2.4. Организует обучение выбранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза, внештатных технических инспекторов по охране труда организаций Профсоюза.

82.2.5. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного

контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

82.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

82.2.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, представляют интересы членов Профсоюза.

82.2.9. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

82.2.10. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования, в соответствии со статьёй 229 ТК РФ, по согласованию с территориальным объединением Профсоюзов.

82.2.11. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в организациях образования, информировать Министерство и управления образования на муниципальном уровне.

82.2.12. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

82.2.13. Изучает и заслушивает на заседаниях Президиума Московской областной организации Общероссийского Профсоюза образования вопросы состояния охраны труда в территориальных организациях Профсоюза, а также образовательных организациях.

82.2.14. Организует проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза» в соответствии с Постановление Общероссийского Профсоюза образования.

82.3. Стороны совместно:

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

82.3.2. Обеспечивают 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.

82.3.3. Рекомендуют работодателям предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

82.3.4. Рекомендуют работодателям осуществлять меры по стимулированию труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, формы, размеры и порядок предоставления которых определяются коллективным договором организации.

82.3.5. Рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах выплаты единовременной денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, формы, размеры и порядок предоставления которых определяются коллективным договором организации.

82.4. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

82.4.1. Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между руководителем и профсоюзным комитетом образовательной организации.

82.4.2. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

82.4.3. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

82.4.4. Разрабатывать Положение о системе управления охраной труда, осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

82.4.5. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

82.4.6. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки, в соответствии с ТК РФ.

82.4.7. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

82.4.8. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

82.4.9. Предоставлять доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей, размер которых закреплять коллективном договоре.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

83. Стороны совместно формируют предложения Правительству Московской области по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников.

Стороны рекомендуют органам местного самоуправления, муниципальных образований Московской области, осуществляющих управление в сфере образования, и соответствующим территориальным органам Профсоюза включать дополнительные меры социальной поддержки работников муниципальных образовательных организаций в территориальные отраслевые соглашения.

83.1. Стороны подтверждают необходимость включать в текст соглашений, указанных в пункте 12.2. настоящего Соглашения, следующие дополнительные социальные гарантии для членов Профсоюза:

83.1.1. Право (в пределах фонда оплаты труда) на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному отпуску), в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при подмене временно отсутствующих коллег – из расчета один день за десять подмен;

- при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;

- при участии в исследованиях профессиональных компетенций – один день за одно исследование;

- председателям профсоюзных комитетов и профсоюзных организаций – десять календарных дней в год за общественную работу;

- другим членам выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома) – три календарных дня за общественную работу;

- уполномоченному по охране труда – один календарный день за общественную работу.

83.1.2. Предоставление по семейным обстоятельствам свободных от работы дней с сохранением среднего заработка по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;

- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;

- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

- смерть детей, родителей, супруги, супруга – 3 календарных дня.

83.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника в день, указанный в заявлении, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию по очной форме, выход на пенсию, необходимость длительного постоянного ухода за больным или престарелым членом семьи).

83.2. Стороны рекомендуют при разработке соглашений, указанных в пункте 12.2. настоящего Соглашения, при наличии финансовой возможности, предусматривать дополнительные социальные льготы и гарантии для членов Профсоюза, не предусмотренные законодательством и настоящим Соглашением.

83.3. В случае отсутствия в образовательной организации соглашений, заключенных в соответствии с пунктом 12.2 настоящего Соглашения, Стороны рекомендуют включать положения, предусмотренные пунктом 83.1 настоящего Соглашения в коллективный договор.

83.4. В целях разъяснения положения пункта 12.2. настоящего Соглашения Стороны рекомендуют руководителям организаций знакомить работников под роспись при принятии соответствующего соглашения в организации, а также знакомить новых работников под роспись с вышеназванным соглашением при приеме на работу.

84. Стороны настоящего Соглашения исходят из того, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА, в

том числе «пробного» ГИА, с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА.

85. Работники имеют право при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на материальную помощь на лечение в размере до 50% среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ) из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

86. Педагогические работники, проработавшие в образовательной организации длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, имеют право на единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре образовательной организации из средств экономии фонда оплаты труда.

87. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством и законодательством Московской области для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работодатель заключает с работником ученический договор;

- ученический договор утверждается совместным решением Министерства и Профсоюза.

88. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

88.1. Аттестация педагогических работников, имеющих награды Министерства образования РФ (СССР), Министерства Просвещения РФ производится без проведения открытого мероприятия.

88.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель-предметник и лучший учитель начальных классов», «Лучший по профессии в сфере образования», « Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Педагог-психолог России», конкурсов образовательных программ для одаренных детей и талантливой молодежи, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных

программ для организации отдыха детей и их оздоровления, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, аттестационной комиссией присваивается заявленная квалификационная категория.

88.3. Педагогическим работникам предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

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

88.5. По желанию педагогического работника, принявшего участие в исследованиях профессиональных компетенций, его результаты учитываются аттестационной комиссией при оценке профессиональной деятельности как в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, так и в целях установления квалификационной категории.

88.6. Аттестационной комиссией принимается решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления.

IX. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

89. Права профсоюзного органа образовательной организации и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

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

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

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

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

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

90.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет

соответствующей организации Профсоюза перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работника, в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская их задержки.

Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

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

90.7. Учитывать, что изменения в Устав государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству, затрагивающие непосредственным образом трудовые отношения работников, социально-экономические и другие права и законные интересы работников и обучающихся, принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

91. Взаимодействие работодателей образовательных организаций с выборным органом первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

учета мнения выборного органа первичной профсоюзного организации (статья 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ);

согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющего собой принятие решения работодателем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением

работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон);

согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения работодателя квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

91.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзным организации образовательной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение штатного расписания;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие любых видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда работников.

92. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

93. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

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

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

93.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

93.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и

заключению коллективных договоров, регионального соглашения, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

93.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, профсоюзные активисты (внештатные инспектора, члены молодёжных советов и другие), освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов, советов и семинаров - совещаний.

93.5. Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях, установленных коллективным договором.

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

94.1. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок.

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 получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки — 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.

94.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

95. 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 ТК РФ, с учетом положений Соглашения.

96. Стороны Соглашения рекомендуют предоставлять выборным органам территориальных организаций Профсоюза помещений (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченных отоплением и освещением, на условиях безвозмездного пользования.

97. Профсоюз, профкомы образовательных организаций освобождаются от уплаты региональных налогов.

98. Работодатели из средств, полученных от приносящей доход деятельности, перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

99. Стороны рекомендуют образовательным организациям производить оплату труда руководителя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором или предусматривать в перечне выплат стимулирующего характера выплату (доплату) работнику (работникам), на которого (на которых) возложена общественно значимые виды деятельности, указанные в п. 59 настоящего соглашения.

X. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

100. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:

100.1. После уведомительной регистрации настоящего Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых осуществляет функции и полномочия учредителя, Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Текст настоящего Соглашения после уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза.

100.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон (Приложение № 1 к настоящему Соглашению).

100.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о Комиссии по заключению и контролю выполнения отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области (далее – Положение) согласно Приложению № 2 к настоящему Соглашению.

100.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседаниях Комиссии не реже одного раза в год и размещается на официальных сайтах сторон Соглашения.

100.5. Функция контроля осуществляется также Министерством социального развития Московской области.

100.6. Каждая из сторон в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Московской области несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

101. Министерство:

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

101.2. В пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений настоящего Соглашения со стороны работодателей и обеспечивает реализацию статьи 353.1. ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

102. Профсоюз:

102.1. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников образовательных организаций, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

102.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах образовательных организаций.

102.3. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включённых в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

102.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

103. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

Приложение № 1
к Соглашению

КОМИССИЯ
по заключению и контролю выполнения
Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2026-2028 г.г.

От Министерства:

1. Куколев Сергей Владимирович – заместитель министра образования Московской области, сопредседатель Комиссии;

2. Вербицкая Светлана Ивановна – начальник управления государственной гражданской службы, наград и работы с руководителями государственных образовательных организаций Министерства образования Московской области;

3. Феоктистов Павел Александрович – начальник управления развития и содержания среднего профессионального образования Министерства образования Московской области;

4. Лисицына Ирина Васильевна – начальник правового управления Министерства образования Московской области;

5. Никитина Ольга Борисовна – начальник управления финансового обеспечения Министерства образования Московской области.

От Профсоюза:

1. Сотников Михаил Николаевич – председатель Московской областной организации Профсоюза, сопредседатель Комиссии;

2. Колбасников Алексей Александрович – заместитель председателя Московской областной организации Профсоюза;

3. Антонов Александр Александрович - главный технический инспектор труда Московской областной организации Профсоюза;

4. Деменева Анастасия Григорьевна – правовой инспектор труда Московской областной организации Профсоюза;

5. Самойленко Марина Николаевна – председатель первичной профсоюзной организации ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет».

Приложение № 2
к Соглашению

ПОЛОЖЕНИЕ
о Комиссии по заключению и контролю выполнения
Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2026-2028 г.г.

I. Общие положения

1. Постоянная Комиссия по заключению и контролю выполнения Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области (далее соответственно – Комиссия, Соглашение) создается совместным постановлением сторон.

2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в Московской области.

3. Комиссию составляют представители:

Министерства образования Московской области;

Московского областного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

4. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.

6. Комиссия действует в течение всего срока действия Соглашения.

7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

II. Цель деятельности и полномочия Комиссии

8. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

9. Полномочия Комиссии:

ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашения;

недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных федеральным законодательством и законодательством Московской области;

выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере системы образования в Московской области;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

III. Права Комиссии

10. Комиссия для выполнения полномочий вправе:

координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;

принимать решения в пределах своих полномочий;

осуществлять контроль за выполнением Соглашения работодателями и первичными профсоюзными организациями государственных образовательных организаций Московской области;

привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров специалистов Министерства образования Московской области, Профсоюза, а также независимых экспертов;

вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;

вносить предложения для рассмотрения Министерством образования Московской области вопросов, затрагивающих экономические интересы работников;

направлять своих представителей для участия в заседаниях Правительства Московской области, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии;

рассматривать заявления субъектов Соглашения для применения права сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории при возникновении иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию, предусмотренных в пункте 46.4. Соглашения.

IV. Организация деятельности Комиссии

11. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции.

12. Решение о созыве Комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

13. Сопредседателя Комиссии можно избирать только из числа ее членов.

14. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

15. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон – членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

16. Материалы заседания Комиссии оформляются в виде решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

17. Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

18. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

19. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный (назначенный) член Комиссии принимает участие) информируют Сопредседателей.

20. Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на Министерство образования Московской области.

V. Статус члена Комиссии

21. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется федеральным законодательством и законодательством Московской области, Соглашением и настоящим Положением.

22. Член Комиссии имеет право:

обращаться в центральные исполнительные органы государственной власти Московской области, Профсоюз и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;

вносить от своего имени предложения в Комиссию в случае возможного возникновения

трудовых конфликтов для обсуждения приостановления или отмены действия решения центральных исполнительных органов государственной власти Московской области, Московского областного комитета Профсоюза, а также руководителей образовательных организаций;

вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;

знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных организаций, расположенных на территории Московской области, независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;

принимать участие в заседаниях центральных исполнительных органов государственной власти Московской области и президиумах Профсоюза по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии, при наличии полномочий соответствующей стороны Комиссии и согласовании Сопредседателя.

Приложение № 3
к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ
работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов

Работа в организациях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.

Обслуживание тепло сетевых бойлерных установок в котельных.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в образовательных организациях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

Использование химических реактивов, а также их хранение (складирование).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Перечень может быть дополнен, изменен.

Приложение № 4
к Соглашению

ПОЛОЖЕНИЯ

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

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

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; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ

	безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
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 физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания

Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре
Инструктор по физической культуре	Учитель физкультуры (физического воспитания); старший тренер- преподаватель; тренер – преподаватель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); руководитель физического воспитания
Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Заместитель руководителя по воспитательной и методической работе, заместитель руководителя по методической работе	Методист, старший методист, старший воспитатель

Педагог-организатор	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагог-организатор
воспитатель	инструктор по физической культуре.
инструктор по физической культуре	воспитатель

Приложение № 5
к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день

Руководитель (ректор, директор, заведующий, начальник, президент);

заместитель руководителя, старший мастер;

руководитель структурного подразделения;

комендант общежития;

другие работники в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Приложение № 6
к Соглашению

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных образовательных организациях Московской области

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее – дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам образовательных организаций, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Соглашением.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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