

Приложение № 4
к постановлению
Исполнительного комитета
Профсоюза
от 10 апреля 2026 года № 8-1

ОТЧЕТ
О РЕЗУЛЬТАТАХ АНАЛИЗА 45 ДЕЙСТВУЮЩИХ
РЕГИОНАЛЬНЫХ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ

2025 г.

Анализ проведен в лаборатории автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов образования при Рязанском государственном радиотехническом университете им. В. Ф. Уткина под руководством кандидата социологических наук В.В.Александрова.

1. Общая характеристика проанализированных региональных отраслевых соглашений.

В соответствии с заказом Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования Лабораторией автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов образования при Рязанском государственном радиотехническом университете им. В. Ф. Уткина под руководством кандидата социологических наук В.В.Александрова (далее – Лаборатория) были проанализированы 45 действующих региональных отраслевых соглашений (далее – РОС), общая характеристика которых приведена в **Таблице 1**¹ (прилагается). *Справочно.*²

1.1. Структура региональных отраслевых соглашений.

Анализ указанных в **Таблице 1**. РОС показал, что их структура и содержание в зависимости от даты заключения во многом повторяют структуру и содержание как Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023годы, так и действующего Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, за исключением *РОС Ленинградской области, г. Санкт-Петербурга и Республики Кабардино-Балкария*, придерживающихся иной структуры и содержания.

Вместе с тем ссылки на ОС, как на правовую основу, содержат только 25 РОС, тогда как установленный в ОС в договорном порядке уровень социально-трудовых прав и гарантий для работников отрасли, является тем уровнем, который может

¹ **Сокращения, применяемые в Таблице 1. и далее по тексту:**

- **ОС**- отраслевые соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023годы, и по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы; **РОС**- региональное отраслевое соглашение; **ТОС** – территориальное отраслевое соглашение; **КД** – коллективный договор, **ДС** – дополнительное соглашение, содержание которого учитывалось при анализе РОС; **ОК**– Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;

² **Таблицы 1-6**, указанные в настоящем отчете, размещены в Приложении к нему.

быть применим и повышен в РОС с учетом экономических и других особенностей региона.³

Следует отметить, что договоренности РОС **Свердловской области** содержат ссылку не только на ОС, но и на соглашения других уровней:

*«1.4.2. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения, **Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации**, а также Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей».*

РОС Калмыцкой и Удмуртской республик, ссылаясь на ОС, содержат договоренности, обеспечивающие взаимосвязь регионального, территориального и локального уровней социального партнерства в регионе:

- «Стороны договорились о том, что Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства в образовательной отрасли **Республики Калмыкия**.

Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении территориальных соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров в образовательных и научных организациях Республики Калмыкия, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров»;

- «1.3. Стороны рассматривают данное Соглашение как основу системы социального партнерства в отрасли образования **Удмуртской Республики** и рекомендуют муниципальным органам управления образования и территориальным (районным и городским) профсоюзным организациям, а также руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям использовать его положения при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров».

Следует также отметить, что в **РОС Республики Калмыкии** широко используются сноска на законодательные и нормативно-правовые акты, на основании которых формулируются договоренности сторон.

В 22 РОС введены дополнительные разделы (в сравнении с ОС), большая часть которых содержит договоренности по реализации молодежной политики, работе с молодыми специалистами. Есть договоренности социальных партнеров, которые носят единичный характер в области кадровой политики, пенсионного обеспечения, аттестации педагогических кадров, социальных гарантий обучающихся, работников с семейными обязанностями, работников, участвующих в патриотическом воспитании обучающихся, работников, являющихся членами семей военнослужащих, регулирования трудовых отношений с руководителями организаций образования (См. Таблицу 1.).

³ Последняя часть пункта 1.1 ОС: «Положения Соглашения рекомендуются к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений».

1.2. Состав сторон региональных отраслевых соглашений.

Из 45 РОС 42 являются **двусторонними**. При этом в 18 РОС стороны определены как представители работников и работодателей в лице региональных организаций Общероссийского Профсоюза образования и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (Министерство, Комитет, Департамент), что соответствует определению, данному в ст. 45 ТК РФ: «Соглашение - правовой акт,.... заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции».

В 24-х РОС по аналогии с ОС в качестве сторон определены **работники** образовательных организаций в лице их полномочного представителя – региональной организации Профсоюза и **работодатели** организаций в лице их представителя – органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования.

В Республиках Марий-Эл, Кабардино-Балкария и в Ростовской области заключены **трехсторонние РОС**.

В РОС Республики Марий-Эл в качестве сторон определены Минобразования республики, республиканский Профсоюз образования и республиканское объединение работодателей.

В РОС Кабардино-Балкарской Республики, как и в предыдущий год (см. результаты анализа 2021 года), от имени работников выступает республиканская организация Профсоюза, от работодателей – республиканский совет работодателей образовательных учреждений КБР, а Министерство просвещения и науки КБР – как орган исполнительной власти.

Ранее в Ростовской области РОС на 2020-2022 годы было двусторонним. Действующее с 2023 года РОС стало трехсторонним. В нем Минобразование Ростовской области – исполнительный орган Ростовской области, осуществляющий государственное управление в сфере образования, выступает от имени работодателей подведомственных организаций. А в качестве представителей работодателей в части **частных образовательных организаций** выступает Союз работодателей Ростовской области.

1.3. Сфера действия региональных отраслевых соглашений.

Сфера действия практически всех РОС, как правило, распространяется на работников и работодателей образовательных организаций, подведомственных органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования. И только в Ростовской области за счет вовлечения в договорной процесс Союза работодателей

сделана попытка распространить действие РОС и на частные образовательные организации.

Примеры договоренностей с определением сферы действия РОС:

♦ «Соглашение распространяется на всех работников и работодателей Организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство» **(Приморский и Хабаровский края, Оренбургская область, Республика Дагестан);**

♦ «1.4. Соглашение распространяется на государственные образовательные организации, подведомственные Министерству образования и является основой для разработки и заключения территориальных соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров на уровне образовательных организаций» **(Воронежская область);**

♦ «Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования **Кузбасса**».

В части РОС договоренности о сфере действия соглашений содержится в его определении или определении сторон:

♦ «...заключили настоящее отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства или в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2025- 2027 годы (далее - Соглашение), о нижеследующем» **(Красноярский край);**

♦ «1.2. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- «работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственные Министерству образования и науки **Хабаровского края**, в лице их полномочного представителя Хабаровской краевой организации Профсоюзного союза ...».

В ряде РОС уточнено, что действие соглашения распространяется на организации, в которых имеются первичные профсоюзные организации:

♦ «Действие Соглашения распространяется на всех работников областных учреждений образования, муниципальных организаций образования, в которых имеются первичные организации **Ростовской областной организации** Общероссийского Профсоюза образования, и их работодателей»;

♦ «Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей образовательных организаций, имеющих первичную профсоюзную организацию» **(Красноярский край, Республики Коми);**

♦ «Действие Регионального Соглашения распространяется на всех работников и работодателей организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в состав Областной организации Профсоюза» **(Рязанская область).**

♦ «Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций) **Курганской области**, первичных профсоюзных организаций, которых входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации».

В РОС Свердловской области действие соглашения распространили на обучающихся государственных профессиональных образовательных организаций **Свердловской области:**

♦ «1.3.1. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников (в том числе совместителей) и обучающихся организаций.

1.3.2. Соглашение действует в отношении Министерства и Профсоюза в пределах взятых ими на себя обязательств».

В РОС **Курганской и Орловской областей** обучающиеся наряду с работниками являются сторонами соглашения:

♦ «1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

*работники и обучающиеся организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент образования **Орловской области**, в лице их полномочного представителя – Орловской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз)».*

♦ «1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники и обучающиеся учреждений (организаций) образования (далее – работники), в лице их представителя - Курганской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюз);

*- работодатели в лице их представителя – Департамента образования и науки **Курганской области** (далее – Департамент), уполномоченного советами директоров образовательных учреждений (организаций)».*

1.4. Наличие Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах Российской Федерации.

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является важным органом социального партнерства. О создании отраслевой комиссии и участии в ее работе представителей сторон РОС закреплено в 38 проанализированных региональных отраслевых соглашениях (См. Таблицу 1.).

В 20 РОС в состав приложений включены положения об отраслевых комиссиях.

В 5-и РОС: Донецкой Народной Республики, Республики Марий-Эл, Красноярского края, Липецкой и Тульской областей в Приложении определен состав Отраслевой комиссии.

В РОС Свердловской области ОК определена как «Областная комиссия по заключению и реализации регионального отраслевого Соглашения».

В РОС города Санкт-Петербурга, Кемеровской (Кузбасс), Ленинградской, Новгородской областей, Пермского края, Республики Мордовия, Ямало-Ненецкого АО информация об отраслевых комиссиях отсутствует.

1.5. Информирование о заключении РОС.

Практически во всех анализируемых РОС формулировки договоренностей об информировании сферы образования субъекта РФ о заключении соглашений и его содержании определены в соответствии с п. 1.7 ОС за исключением РОС г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области), где такие договоренности отсутствуют.

В 12 РОС такие договоренности содержат не только адреса сайтов сторон соглашения, но и информирование о том, в какие организации направляется текст соглашения, в каких изданиях будет опубликован, например:

♦ «1.4.6. После уведомительной регистрации Регионального Соглашения в установленном законодательством РФ порядке Министерство направляет текст настоящего Регионального Соглашения в организации и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, Областная организация Профсоюза - в территориальные и первичные организации Профсоюза, а также стороны размещают его текст на официальных сайтах Министерства (minobr.ryazan.gov.ru) и Областной организации Профсоюза (www.ryazanprof.ru)» (**Воронежская, Нижегородская, Омская Рязанская области, Приморский край**).

♦ «Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Курской областной организации Профсоюза (www.profobr.kursk.ru) в разделе "Социальное партнерство" и Министерства образования и науки Курской области (www.kotobr46.ru), в разделе "Документы" подлежит опубликованию в информационно-правовой системе «Консультант плюс», а также издается в виде специального сборника (**Курская область**).

♦ «Текст Соглашения (изменений в него) после уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Управления «derpo.lipetsk.ru» в разделе «Экономика образования» - «Отраслевая система оплаты труда», Профсоюза «eseur48.ru» в разделе «Направления деятельности» - «Социальное партнерство», а также в информационно-правовых системах «Консультант плюс» и «Гарант» (**Липецкая область**);

♦ «1.4.11. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Министерства и Крымской республиканской организации Профсоюза и публикуется в газете «Позиция Профсоюза» (**Республика Крым**).

♦ «Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Министерства образования и науки **Донецкой Народной Республики** и Профсоюза и публикуется в газете «Перекресток».

♦ «Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Министерства образования и науки **Республики Дагестан** и Профсоюза и публикуется в газетах «Голос профсоюза образования» и «Учитель Дагестана».

В большинстве РОС необходимые договоренности сформулированы без указания адресов сайтов сторон и размещения текста в сети Интернет, например:

♦ «Стороны доводят текст Соглашения до сведения органов управления образованием, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение семи дней со дня его подписания. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства образования и Профсоюза в сети Интернет» (**Вологодская область**).

♦ «Текст Соглашения после уведомительной регистрации размещается на странице Министерства официального сайта Правительства Архангельской области и на официальном сайте Организации профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»))» (**Архангельская область**).

♦ «1.9. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза для его выполнения» (**республики Башкортостан, Мордовия, Хакасия, Воронежская, Ростовская области**).

1.6. Осуществление контроля за выполнением региональных отраслевых соглашений и подведение итогов.

В большинстве проанализированных РОС договоренности о текущем контроле за выполнением соглашения и подведении итогов его выполнения

базируются на договоренностях раздела XI. ОС.

В 19 РОС присутствуют договоренности сторон о ежегодном планировании мероприятий по выполнению соглашений, например:

♦ *«13.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план совместных мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, регулярно информируют друг друга о действиях по реализации Соглашения»;*

♦ *«Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц». Калининград, Мурманск.*

(Архангельская, Вологодская, Калининградская, Мурманская, Костромская области, республики Марий-Эл, Удмуртия, Хакассия и др.).

В 29 РОС присутствуют договоренности об осуществлении отраслевыми комиссиями текущего контроля за выполнением региональных соглашений, например:

♦ *«Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения» (Донецкая Народная Республика, Республика Дагестан, Костромская Оренбургская, Рязанская, Челябинская области);*

♦ *«Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Республики Калмыкия»;*

♦ *«Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения» (Приморский край);*

♦ *«Комиссия по заключению и реализации Соглашения рассматривает результаты выполнения Соглашения и составляет отчет о его выполнении не реже одного раза в год» (Свердловская область);*

♦ *«Стороны обязуются рассматривать отчет о выполнении настоящего Соглашения на заседании отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с участием председателей территориальных организаций Профсоюза не реже одного раза в год» (Ростовская область);*

В РОС **г. Санкт-Петербурга** контроль за выполнением соглашения возложен на руководителей сторон:

♦ *«Контроль выполнения настоящего Соглашения возлагается на председателя Комитета по образованию и председателя Межрегиональной организации Профсоюза»;*

В РОС **Ленинградской области** не включены договоренности по вопросам осуществления текущего контроля за ходом выполнения соглашения и обсуждения итогов его выполнения, но присутствует договоренность об освещении в средствах массовой информации промежуточных и итоговых результатов его выполнения:

♦ *«Стороны обязуются: Освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения».*

В ряде РОС нет упоминания об отраслевой комиссии, а функции контроля за выполнением соглашений закреплены за сторонами соглашения, например:

♦ «Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду» **(Кемеровская (Кузбасс) область, Республика Мордовия);**

♦ «Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения» **(Ямало-Ненецкий АО).**

В 30 РОС информация о выполнении соглашений по аналогии с ОС рассматривается **ежегодно** на совместном заседании Министерства образования (Комитета, Департамента) и Профсоюза:

♦ «13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента образования и президиума Межрегиональной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза» **(Кемеровская (Кузбасс), Оренбургская, Рязанская, Тульская, Тюменская области, республики Крым, Дагестан, Донецкая Народная Республика, Марий-Эл, Калмыкия, Татарстан и др.);**

♦ «2.4.3. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства образования, Президиума Профсоюза, рабочем совещании не реже одного раза в год и доводится до сведения органов управления образованием, руководителей организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза» **(Вологодская область);**

♦ «12.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и науки **Липецкой области** и президиума Липецкой областной организации Профсоюза или заседании Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений не реже одного раза в год и доводится до сведения организаций, муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза».

В 8 РОС определено обсуждение итогов выполнения соглашения на отраслевой комиссии:

♦ «13.3. Стороны обязуются рассматривать отчет о выполнении настоящего Соглашения на заседании отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с участием председателей территориальных организаций Профсоюза **не реже одного раза в год**. Принятое решение доводить до сведения областных учреждений образования, муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза» **(Ростовская область);**

♦ «11.4. Подведение итогов выполнения настоящего Соглашения проводить на заседаниях отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений **не реже двух раз в год**» **(республики Кабардино-Балкария, Крым);**

♦ «Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно **в 1 квартале** года рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием, подведомственных учреждений, органов управления образованием, территориальных и первичных организаций Профсоюза» **(Приморский край);**

♦ «Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения подведомственных учреждений, органов управления образованием, территориальных и первичных организаций Профсоюза» **(Нижегородская область);**

♦ «2.1.4. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на заседании комиссии» (без упоминания сроков рассмотрения) **(Республика Коми)**.

В Орловской области и Пермском крае договорились итоговые результаты выполнения РОС рассматривать на заседаниях выборных органов Профсоюза:

♦ «Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается ежегодно на заседании президиума Профсоюза, совместном совещании председателей территориальных организаций профсоюза и руководителей органов управления образованием администраций муниципальных образований **Пермского края** и доводится до сведения работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза»;

♦ «Ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров и иных соглашений целесообразно регулярно рассматривать на заседаниях выборных профсоюзных органов и освещать в средствах массовой информации, включая профессиональные и профсоюзные печатные издания» **(Орловская область)**.

В РОС **г. Санкт-Петербурга** «стороны договорились освещать в социальных сетях результаты выполнения настоящего Соглашения» в отсутствие договоренностей о том, кто анализирует выполнение Соглашения и с какой периодичностью.

В РОС **Новгородской области и Ямало-Ненецкого АО** не определено, как проводится контроль за реализацией соглашений и каким образом обсуждаются результаты.

Практически во всех РОС содержатся **обязательства об информировании общественности, работников сферы образования региона** о выполнении соглашений.

В 8 РОС предлагается освещать результаты выполнения Соглашения в социальных сетях (аналог п. 2.4 ОС).

♦ «Стороны договорились освещать в социальных сетях результаты выполнения настоящего Соглашения» **(республики Крым, Чувашия, Воронежская, Ленинградская, Липецкая, Пензенская области, город Санкт-Петербург, Приморский край)**.

В 22 РОС содержатся договоренности об освещении результатов выполнения соглашений в средствах массовой информации, на официальных сайтах в сети Интернет, например:

♦ «3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения» **(Красноярский край, Ростовская область)**;

♦ «Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на интернет ресурсах education.bashkortostan.ru, eduprofrb.ru» **(Республика Башкирия)**;

♦ «2.1.6. Результаты публиковать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет» и содействовать созданию профсоюзной странички на сайте образовательной организации» **(Воронежская область)**;

♦ «3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в газетах «Учитель Дагестана» и «Голос профсоюза образования», на официальных сайтах в сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения» **(Республика Дагестан);**

♦ «О промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения работники информируются через информационный бюллетень Профсоюза» **(Свердловская область).**

В ряде РОС стороны договорились публиковать информацию не только о выполнении РОС, но и итоговые результаты выполнения иных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

♦ «Министерство и Профсоюз (стороны) согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций» **(Приморский край, Кемеровская (Кузбасс), Оренбургская, Пензенская, Тюменская области, Ямало-Ненецкий АО, республики Крым, Чувашия).**

1.7. Договоренности о работе по повышению качества коллективно-договорного регулирования в регионе.

В 23 РОС содержатся обязательства сторон о проведении такой работы, в том числе в соответствии с п. 3.1.4 ОС, например:

♦ «Стороны обязуются: 3.3.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на территориальном уровне и коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения республиканского тура всероссийского конкурса коллективных договоров и соглашений» **(республики Крым, Калмыкия, Оренбургская, Пензенская области, Приморский край);**

♦ «Содействовать повышению эффективности заключаемых Соглашений и коллективных договоров в образовательных организациях, в том числе проведению смотров-конкурсов коллективных договоров» **(Красноярский край);**

♦ «Министерство образования и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют уведомительную регистрацию территориальных соглашений в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования» **(Воронежская область).**

В РОС **Воронежской, Пензенской и Рязанской областей** договоренности о работе по повышению качества коллективно-договорного регулирования опираются на конкретные мероприятия, определенные как в Приложениях к РОС, так и в самих соглашениях:

♦ «Стороны, в установленном порядке (приложение № 1), осуществляют ведомственную регистрацию коллективных договоров образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования **Пензенской области**, территориальных отраслевых соглашений, их анализ и оценку правовой эффективности, контроль за состоянием и эффективностью коллективных договоров в целях повышения качества договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования»;

♦ «Министерство и Областная организация Профсоюза в установленном сторонами порядке (приложение №9) осуществляют учет и ведомственную регистрацию территориальных Соглашений, дополнительных соглашений к ним, их анализ в целях контроля за состоянием и

эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщение опыта по их разработке, регистрации и реализации» (*Рязанская, Воронежская области*).

1.8. Наличие и состав Приложений к РОС.

В 40 рассмотренных РОС содержатся приложения к РОС, способствующие установлению некоторого общего порядка разрешения тех или иных вопросов в сфере образования субъекта РФ (см. Таблицу 1.).

В 20 РОС в состав приложений включено «Положение об Отраслевой комиссии».

В 28 РОС содержится Приложение: «Рекомендации о закреплении в территориальных соглашениях, коллективных договорах, положений 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.

В состав 10 РОС включено Приложение: «Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников».

В состав приложений к РОС входят также:

- «Соглашение о дополнительных гарантиях при аттестации педагогических работников образовательных организаций» (*Тюменская область, Красноярский край*);

- «Примерный порядок проведения аттестации работников образовательной организации, по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности»; «Примерное положение о классном руководстве»; «Примерная форма соглашения по охране труда» (*Свердловская область*);

- «Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях»; «Обязанности руководителей областных учреждений образования и первичных профсоюзных организаций в обеспечении безопасных условий и охраны труда» (*Ростовская область*);

- «Направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников организаций»; «Направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций»; «Перечень нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников образовательных организаций» (*Республика Марий-Эл*);

- «Примеры оформления Тарификационного списка преподавателей и других работников» (*Пензенская, Челябинская области*);

- «Положение о нормах профессиональной этики» (*Липецкая область, Республика Татарстан*);

- «Положение о Совете наставников»; «Положение о Совете Молодых педагогов» (*Курганская область*);

- «Перечни профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труд, перечень льгот и гарантий для них» (**Донецкая Народная Республика, Республика Марий-Эл, Архангельская, Вологодская, Рязанская, Свердловская области**);

- «Макет Правил внутреннего трудового распорядка» (**Республика Дагестан**);

- «Рекомендуемые дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации» (**Свердловская область**);

- «Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права» (**Курская, Липецкая, Рязанская, Свердловская области и др.**);

- «Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя» (**Рязанская область**);

- «Действия Профсоюза, выборных органов территориальных и первичных организаций Профсоюза по представительству и защите интересов членов Профсоюза» (**Республика Башкортостан**).

В дополнение к перечисленным выше приложениям к РОС можно отметить следующие составляющие приложений:

Свердловская область:

«Примерная штатная численность районных и городских методических кабинетов системы образования;

«Примерное положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год»;

«Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

«Примерное положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации»;

«Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию»;

«Порядок привлечения работников образовательных организаций к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при данных образовательных организациях в каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере»;

«Примерный план повышения квалификации педагогических работников на 20__ год»;

«Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;

Рязанская область:

«Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников для оплаты труда»;

«Порядок зачета в педагогический стаж для оплаты труда времени работы в отдельных учреждениях (организациях), времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации»;

Донецкая Народная Республика:

«Ориентировочный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем системы Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, которым может предоставляться дополнительный отпуск»;

«Порядок установления неполного рабочего дня по инициативе работодателя для

работников государственных научных организаций»;

«Виды и размеры компенсационных выплат»;

«Виды и размеры стимулирующих выплат»;

Хабаровский край:

«Положение о порядке распределения и приобретения льготных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для членов профсоюза образовательных организаций, входящих в состав Хабаровской краевой организации профессионального союза работников народного образования и науки российской федерации, в санатории "Кульдур", "Изумрудный" и другие санатории российской федерации, путевки в которые предоставляются АО "Санаторно-курортное объединение ФНПР "Профкурорт»;

«Кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Хабаровском крае»;

«Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную Службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации и членов их семей;

Красноярский край:

«Протокол разногласий между сторонами по включению договорённостей, изложенных в подпункте а) пункта 4.3 проекта (выплата выходного пособия при увольнении работника по п.7 части первой ст. 77 ТК РФ) и подпункта 18) пункта 5.1.1 (направление не менее 70% ФОТ на заработную плату работников)» (в тексте РОС в соответствующих подпунктах стоит пометка: (составлен протокол разногласий)).

2. Значения количественных показателей правовой эффективности проанализированных РОС.

2.1. Состав количественных показателей правовой эффективности РОС и расчет их значений.

В соответствии с используемой методикой анализа, правовая эффективность проанализированных РОС представляется значениями четырех безразмерных количественных показателей эффективности для каждого соглашения: **Ктр**, **Ксц**, **Кгдп** и **Кпсп**.

Назначение и расчет этих показателей:

Ктр= $N_{\text{Вы/ТР}}+N_{\text{До/ТР}}+N_{\text{Св/ТР}}+N_{\text{РекТР}}$ – характеризует эффективность решения в РОС **вопросов, относящихся к сфере трудовых отношений**. Эти решения являются договоренностями разделов о заключении и расторжении трудового договора, о занятости работников, о рабочем времени и времени отдыха, оплате труда, охране труда, которые занимают **примерно 60% содержания соглашения**;

Ксц= $N_{\text{Вы/СЦ}}+N_{\text{До/СЦ}}+N_{\text{Св/СЦ}}+N_{\text{РекСЦ}}$ – характеризует эффективность решения в РОС **вопросов, относящихся к сфере социальных отношений** сторон – поддержка и развитие социальной инфраструктуры организации, предоставление работникам дополнительных социальных льгот и гарантий, в том числе и на основе социальной инфраструктуры региона;

$K_{ГДП} = N_{Дo/ГДП} + N_{Вы/ГДП} + N_{Св/ГДП} + N_{Рек/ГДП}$ – характеризует эффективность решения вопросов обеспечения работодателем условий и **гарантий деятельности выборных органов профорганизаций** как представительных органов работников, реализацию принципа государственно-общественного управления в организациях;

$K_{ПСП} = N_{Дo/ПСП} + N_{Вы/ПСП} + N_{Св/ПСП} + N_{Рек/ПСП}$ – характеризует эффективность решения **вопросов взаимоотношения сторон** (их представителей) как социальных партнеров в процессах заключения и выполнения РОС.

В формулах слагаемое $N_{F/O}$ – означает число договоренностей сторон, реализующих три правовые функции коллективно-договорных актов $F \in \{Дo, Вы, Св\}$ при регулировании вопросов тех или иных отношений $O \in \{Тр, Сц, ГДП, ПСП\}$. Именно реализация правовых функций соглашений позволяет повысить уровень трудовых и социальных прав, льгот и гарантий для работников по сравнению с уровнем, определенным трудовым законодательством. Это реализация возможностей правового регулирования вопросов, определенных законодателями, например, в статьях Трудового Кодекса (ТК РФ - маркируется индексом **Дo**) №№ 96, 154, 101, 135, 179 и др. ; решение специфических социально-трудовых вопросов организации (маркируется индексом **Св**) и реализация возможности повышения прав, льгот и гарантий для работников, исходя из финансово-экономического положения работодателя (маркируется индексом **Вы**).

Система четырех показателей $K_{Тр}$, $K_{Сц}$, $K_{ГДП}$, $K_{ПСП}$ позволят достаточно полно и всесторонне охарактеризовать качество содержания отдельного РОС. Очевидно, чем больше будут значения этих показателей, тем выше будет качество содержания регионального соглашения.

Для общей правовой оценки содержания соглашений вводится дополнительный показатель **$K_{Зн}$** . Он характеризует процент значимых пунктов в тексте РОС, по сути правового КПД (коэффициент полезного действия) соглашения и рассчитывается следующим образом:

$$K_{Зн} = (K_{Тр} + K_{Сц} + K_{ГДП} + K_{ПСП}) / M \times 100\%,$$

где M – число всех пунктов, содержащихся в соглашении.

Для упрощения операций сравнения проанализированных РОС в процессе работы по повышению качества коллективно-договорного регулирования в регионе предлагается дополнительно использовать еще два вспомогательных интегральных показателя эффективности: **$K_{Тсц}$** и **$K_{Эф}$** .

Показатель **$K_{Тсц}$** характеризует эффективность решения вопросов трудовых и социальных отношений в совокупности. Его значение рассчитывается как сумма двух показателей **$K_{Тсц} = bK_{Тр} + K_{Сц}$** , где **$b$** – весовой коэффициент, равный 1,5, т.к. показатель $K_{Тр}$ характеризует не менее 60% всего содержания РОС и его вклад является самым весомым в общее значение эффективности РОС.

Показатель **$K_{Эф}$** характеризует эффективность решения всего спектра

вопросов, решаемых в РОС (социально-трудовых и социально-партнерских). Его значение определяется совокупностью значений сразу четырех показателей $K_{тр}$, $K_{сц}$, $K_{гдп}$ и $K_{псп}$ или суммой $K_{эф}=1,3K_{сц}+K_{гдп}+K_{псп}$. Введением весового коэффициента $d=1,3$ учитывается важность решения в соглашениях вопросов социально-трудовых отношений.

Составляющие $N_{рекТР}$, $N_{рекСЦ}$, $N_{рекГДП}$, $N_{рекПСП}$ введены для того, чтобы учесть одну из особенностей Отраслевого соглашения и региональных – наличие большого количества договоренностей рекомендательного характера, то есть договоренностей, содержащих **рекомендации** сторонам региональных, территориальных соглашений и коллективных договоров о внесении в эти документы тех или иных положений. Очевидно, что среди них интерес представляют только те рекомендации, которые касаются внесения дополнительных льгот и преимуществ для работников, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями отраслевого, регионального и территориального уровней.

Например, в **Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы**, такими договоренностями являются:

- *«4.2. Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз рекомендуют предусматривать:*

- а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора. (Согласно ст. 178 ТК РФ Выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка).*

- *«Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:*

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;*

- предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;*

- *«Стороны считают необходимым: Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым*

дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов».

В РОС:

- «стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях:

4.5.3. - выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда» (**Республика Крым**);

- «9.4. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора» (**Республика Мордовия**);

- «8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по: - определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации **в Новгородской области** и особенностей деятельности организаций».

- «7.22. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций отрасли образования, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;

членам и экспертам аттестационной комиссии Минобразования **Ростовской области**».

- «7.11. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах следующие случаи предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за непрерывный стаж работы в образовательной организации:

от 1 до 5 лет – 1 календарный день (для председателя ППО – 3дня);

от 5 до 10 лет – 2 календарных дня (для председателя ППО – 4дня);

свыше 10 лет – 3 календарных дня (для председателя ППО – 5дней)» (**Воронежская область**);

- «Стороны 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» (**Республика Хакасия**).

Подобного вида рекомендательные договоренности сторон **выявлялись и с весом 0,5 добавлялись к значимым пунктам (договоренностям)** соответствующих разделов, совместно с которыми и определялись значения показателей Ктр, Ксц, Кгдп, Кпсп. В дальнейшем выявленные договоренности этого вида позволяют оценить степень выполнения в РОС **рекомендаций ОС**.

2.2. Значения количественных показателей эффективности РОС.

Для рассматриваемых РОС полученные значения коэффициентов эффективности **Ктр, Ксц, Кгдп, Кпсп, Ктсц, Кэф и Кзн** сведены в **Таблицу 2**.

В **Таблице 2**. значения коэффициента **Кзн** приведены в процентах.

Расположение субъектов РФ в каждом Федеральном округе определено по мере убывания значения показателя эффективности решения вопросов взаимоотношения сторон (их представителей) как социальных партнеров в процессах заключения и выполнения Соглашения **Кпсп** соответствующего РОС. Знание количественных показателей эффективности дает возможность проводить сравнительный анализ качества содержания проанализированных РОС, действующих в разных субъектах РФ.

Наиболее эффективное регулирование вопросов социально-партнерских отношений осуществлено в РОС следующих субъектов РФ:

- ✓ в Центральном федеральном округе – в РОС Курской области (Кпсп=18,0);
- ✓ в Северо-Западном федеральном округе – в РОС Архангельской области (Кпсп=18,2);
- ✓ в Южном федеральном округе – в РОС Республики Калмыкия (Ктрс=22,6);
- ✓ в Северо-Кавказском федеральном округе – в РОС Республики Дагестан (Кпсп=15,4);
- ✓ в Приволжском федеральном округе - в РОС Чувашской Республики (Кпсп=19,0);
- ✓ в Уральском федеральном округе – в РОС Ямало-Ненецкого АО (Кпсп=14,9);
- ✓ в Сибирском федеральном округе – в РОС Красноярского края (Кпсп=15,6);
- ✓ в Дальневосточном федеральном округе - в РОС Приморского края (Кпсп=14,4).

2.3. Сравнительный анализ качества содержания проанализированных РОС.

Результаты сравнительного анализа 45 проанализированных РОС без учета принадлежности к федеральному округу приведены в **Таблице 3.**, где РОС ранжированы по мере убывания одного из трех показателей **Ктр**, **Ксц**, **Кгдп** соответственно, где более высокие значения этих показателей свидетельствуют о более высоком качестве содержания регионального соглашения, в котором содержится больше договоренностей, повышающих уровень трудовых и социальных прав, льгот и гарантий для работников, по сравнению с уровнем, предоставляемым трудовым законодательством.

а) Эффективность договоренностей, относящихся к сфере трудовых отношений.

Договоренности, относящиеся к сфере трудовых отношений, эффективность

которых характеризуется значением показателя **Ктр**, содержатся в разделах о заключении и расторжении трудового договора, о занятости работников, о рабочем времени и времени отдыха, оплате труда, охране труда, которые занимают **примерно 60% содержания РОС**.

Наиболее эффективно вопросы трудовых отношений решаются в соглашениях следующих субъектов РФ:

- ✓ Республики Калмыкия (Ктр=59,0),
- ✓ Курской области (Ктр=57,0),
- ✓ Республики Крым (Ктр=57,0),
- ✓ Рязанской области (Ктр=52,5).

Достаточно эффективных решений имеют (по мере уменьшения значения Ктр) соглашения:

- ✓ Орловской области (Ктр=44,5),
- ✓ Костромской области (Ктр=43,5),
- ✓ Ямало-Ненецкой АО (Ктр=41,0),
- ✓ Республики Башкортостан (Ктр=40,5),
- ✓ Оренбургской области (Ктр=40,0).

Мало эффективных решений вопросов трудовых отношений содержится в следующих соглашениях:

- Республики Коми (Ктр=12,0),
- города Санкт-Петербурга (Ктр=7,0),
- Ленинградской области (Ктр=6,0),
- Республики Кабардино-Балкария (Ктр=5,0).

б) Эффективность регулирования в договорном порядке вопросов социальных отношений.

Эффективность регулирования вопросов социальных отношений характеризуется значением показателя **Ксц**.

Из результатов анализа следует, что в региональных соглашениях содержится мало договоренностей (значения $K_{сц} \leq 10$) о предоставлении работникам подведомственных организаций дополнительных социальных льгот и гарантий.

Наибольшее число значимых, полезных для работников договоренностей содержится в РОС следующих субъектов РФ:

- ✓ Курской области - (Ксц=10,5),
- ✓ Тульской области - (Ксц=6,5),
- ✓ Республики Калмыкия - (Ксц=5,5),
- ✓ Республики Башкортостан (Ксц=5,5),
- ✓ Нижегородской области (Ксц=5,0),
- ✓ Республики Крым (Ктр=4,5),
- ✓ Рязанской области (Ктр=4,0),

✓ Воронежской области (Ктр=4,0).

Мало эффективных решений (по одной значимой рекомендации) вопросов трудовых отношений содержится в РОС:

- ✓ Костромской области - (Ксц=0,5) ,
- ✓ Кемеровской области - (Ксц=0,5) ,
- ✓ Вологодской области - (Ксц=0,5) ,
- ✓ Ленинградской области - (Ксц=0,5).

В четырех РОС (Псковской, Калининградской, Белгородской областей и города Санкт-Петербурга) **значимых договоренностей не выявлено** (Ксц=0,0).

В них содержатся только информационные или уточняющие договоренности, такие как:

♦ *«Стороны: Изучают, анализируют и распространяют положительный опыт социальной защиты работников, обсуждают его на совместных совещаниях» (город Санкт-Петербург);*

♦ *«Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством РФ, имеют право на получение досрочной страховой пенсии по старости» (Белгородская область);*

♦ *«Обратиться в Правительство Санкт-Петербурга и Законодательное Собрание Санкт-Петербурга по вопросу ежегодного выделения средств на оплату питания работников городских и загородных оздоровительных лагерей, а также командировочных расходов» (город Санкт-Петербург);*

♦ *«Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в размерах, на условиях и в порядке, установленном законодательством Калининградской области, которая обеспечивается за счет бюджетных ассигнований бюджета Калининградской области» (аналогичная запись в РОС Псковской области);*

♦ *«Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений касающихся: обеспечения служебным жильем работников» (Архангельская, Калининградская, Псковская области);*

♦ *«10.4.2. добиваться и контролировать включение в Коллективные договоры подведомственных организаций образования гарантий для работников, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины, указанных в п. 10.4.1 настоящего Отраслевого соглашения» (Белгородская область).*

в) Эффективность договоренностей по вопросам обеспечения условий и гарантий деятельности выборных органов профсоюзных организаций как представительных органов работников.

В большинстве РОС договоренности по вопросам обеспечения условий и гарантий деятельности выборных органов профсоюзных организаций содержатся, как и в ОС, в двух разделах: «Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями» и «Гарантии прав

профсоюзных организаций и членов Профсоюза».

Качество договоренностей характеризует значение показателя **Кгдп**.

Уменьшение значений Кгдп говорит об уменьшении эффективности содержания соответствующих разделов РОС.

Наиболее эффективно и полно вопросы обеспечения условий и гарантий деятельности региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза образования отрегулированы в РОС:

- ✓ Курской области – (Кгдп=25,0);
- ✓ Республики Калмыкия – (Кгдп=23,0);
- ✓ Орловской области – (Кгдп=21,5);
- ✓ Республики Башкортостан – (Кгдп=19,5);
- ✓ Тюменской области – (Кгдп=19,5).

Достаточно эффективными можно считать соответствующие разделы РОС, показатели которых имеют значения $\text{Кгдп} \geq 9,0^4$.

Наименьшие значения Кгдп имеют РОС:

Республики Коми (Кгдп=3,0),
Республики Кабардино-Балкарии (Кгдп=1,0),
города Санкт-Петербурга (Кгдп=1,0) и
Ленинградской области (Кгдп=0,5).

г) Эффективность содержания рассматриваемых РОС по обобщенным показателям.

В **Таблице 3а.** приведены значения обобщенных показателей **Ктсц** и **Кэф**.

В первой половине **Таблицы 3а.** приведены результаты ранжирования РОС по эффективности регулирования в них одновременно **вопросов трудовых отношений и социальной поддержки работников**, которые характеризуются значением показателя **$\text{Ктсц} = 1,5\text{Ктр} + \text{Ксц}$** .

Анализ данных показывает, что **наиболее эффективно** эта группа вопросов отрегулирована в РОС:

- ✓ Курской области – (Ктсц=96,0),
- ✓ Республики Калмыкия – (Ктсц=94,0),
- ✓ Республики Крым – (Ктсц=90,0);
- ✓ Рязанской области – (Ктсц=82,8).

Наименее эффективно вопросы социально-трудовых отношений отрегулированы в РОС:

- ✓ Республики Коми - (Ктсц=19,0),
- ✓ города Санкт-Петербурга - (Ктсц=10,5),
- ✓ Ленинградской области - (Ктсц=9,5),

⁴ Александров В.В. Договорное регулирование вопросов обеспечения профсоюзной деятельности: по результатам анализа коллективно-договорной практики в вузах. Информационный бюллетень ЦС Профсоюза.

✓ Кабардино-Балкарской Республики – ($K_{тсц}=5,0$).

Эффективность содержания рассматриваемых РОС с позиции решения в них всего спектра вопросов, касающихся социально-трудовых и социально-партнерских отношений, характеризуется количественным показателем $K_{эф}=1,3K_{тсц}+K_{гдп}+K_{псп}$.

В Таблице 3а. с заголовком **$K_{эф}$** осуществлена сортировка значений показателя по мере их убывания.

Наибольшее число эффективно решаемых вопросов содержится в РОС:

- ✓ Курской области – ($K_{эф}=167,8$);
- ✓ Республики Калмыкия – ($K_{эф}=167,8$);
- ✓ Республики Крым – ($K_{эф}=150,1$);
- ✓ Рязанской области – ($K_{эф}=140,8$).

В остальных РОС $K_{эф} \leq 122,6$.

Наиболее значимые составляющие **$K_{эф}$** во всех РОС:

- эффективность регулирования вопросов трудовых отношений ($K_{тр} = K_{тр}=52,5; 57,0; 59,0$);

- вопросы социально-партнерских отношений ($K_{гдп}=25,0; K_{псп}=18,0; K_{гдп}=23,0; K_{псп}=22,6; K_{гдп}=17,5; K_{псп}=15,6; K_{гдп}=16,5; K_{псп}=16,7$ соответственно).

Вопросы социальной поддержки работников во всех проанализированных РОС проработаны слабо.

Наибольшее значение **$K_{сц}$** (Таблица 3а.) имеет только РОС Курской области $K_{сц}=10,5$.

Наименьшее число полезных договоренностей содержится в РОС:

- ✓ Республики Коми ($K_{эф}=33,4; K_{тр}=12,0; K_{гдп}=3,0; K_{псп}=5,7$),
- ✓ Кабардино-Балкарии ($K_{эф}=20,8; K_{гдп}=1,0; K_{псп}=8,8$);
- ✓ города Санкт-Петербурга ($K_{эф}=20,5; K_{тр}=7,0; K_{гдп}=1,0; K_{псп}=5,8$),
- ✓ Ленинградской области ($K_{эф}=18,4; K_{тр}=6,0; K_{гдп}=0,5; K_{псп}=5,5$).

Как отмечалось ранее, РОС города Санкт-Петербурга и Ленинградской области имеют небольшие объемы содержания. Так, в Соглашении г. Санкт-Петербурга содержится всего 120 договоренностей, из них значимые составляют 10,0% (см. Таблицу 2., столбец **$K_{зн}$**) или 12 договоренностей.

В соглашении Ленинградской области содержится 114 договоренностей, из них значимые составляют 9,6% или 11 договоренностей. Остальные 103 договоренности являются уточняющими или информационными.

Необходимо отметить, что в РОС Курской области содержится 475 договоренностей, из них значимые составляют 25,5% или 121 договоренность.

В РОС Республики Калмыкия содержится 607 договоренностей, из них значимые составляют 21,1% или 128 договоренностей. Остальные 479

договоренностей сторон являются уточняющими или информационными, заимствованными из законодательных, федеральных или региональных нормативно-правовых актов.

Чем больше вопросов социально-трудовых и социально-партнерских отношений профсоюзная сторона старается отрегулировать в интересах работников в договорном порядке, тем больше значимых, полезных для работников договоренностей будет содержаться в РОС и тем выше будет его эффективность.

Однако, как показывает анализ значений показателя Кзн (см. Таблицу 2.), доля рекомендательных, информационных и уточняющих договоренностей в рассмотренных РОС остается большой и составляет **75 % и более.**

2.4. Динамика эффективности проанализированных отраслевых соглашений.

Для рассмотрения динамики эффективности проанализированных отраслевых соглашений сравним результаты настоящего анализа с результатами анализа РОС, проведенного в 2020-2021 годах, кроме РОС Донецкой Народной Республики.

Значения оценок эффективности ранее действующих в субъектах РФ соглашений приведены в **Таблице 4.** наряду со значениями показателей качества, полученными в результате текущего анализа.

Справочно. В значениях показателей эффективности возможно наличие погрешности вычисления, равной +/-1,5 единицы, так как компьютерная реализация методики анализа РОС еще совершенствуется.

Сравнительный анализ данных, приведенных в **Таблице 4.**, показывает, что действующие РОС в **36 субъектах РФ** стали более эффективными по показателям **Ктр** – решению вопросов трудовых отношений (помечены голубым цветом), наибольший прирост 18-22 единицы отмечен в РОС:

- ✓ Приморского края,
- ✓ Республики Калмыкия,
- ✓ Республики Чувашия,
- ✓ Костромской области,
- ✓ Оренбургской области,
- ✓ Ямало-Ненецкого автономного округа.

В РОС **20 субъектов РФ** повысилось качество договоренностей по вопросам социальных отношений, предоставлению работникам социальных льгот и гарантий (помечены желтым цветом).

Значения показателя **Ксц** стали больше в РОС:

- ✓ Курской области – на 4,5 единицы,
- ✓ Республики Калмыкии – на 2,5 единицы.

В остальных РОС прирост составил 1,5-1,0 единицы.

В действующих РОС **Белгородской, Калининградской областей и города Санкт-Петербурга** значимых договоренностей по вопросам социальных отношений по-прежнему **не выявлено ($K_{сц}=0,0$)**.

В 3 РОС эффективность решения вопросов социальных отношений не изменилась. При этом в РОС Республики Крым и Красноярского края эффективность сохранилась на хорошем уровне: $K_{сц}=4,5$ и $K_{сц}=3,0$ соответственно.

$K_{сц}$ эффективности действующих РОС Республики Башкортостан и Свердловской области снизился, но остался на хорошем уровне: $K_{сц}=5,5$ и $K_{сц}=3,5$ соответственно.

В РОС республик Марий-Эл, Мордовия, Ямало-Ненецкого автономного округа и Ростовской области значения показателя эффективности решения вопросов обеспечения работодателем условий и гарантий деятельности выборных органов профорганизаций (**$K_{гдп}$**) увеличился и стал больше 6-9 единиц.

При этом в 17 действующих РОС (в Таблице 4. они **(помечены серым цветом)**) значения показателя **$K_{гдп}$** уменьшились, но эффективность решения вопросов гарантий деятельности профорганизаций в них осталась на достаточно хорошем уровне: $K_{сц} \geq 10,5$.

Недопустимо малые значения показателя **$K_{гдп}$** имеют действующие РОС Республики Коми ($K_{гдп}=3,0$), Республики Кабардино-Балкария ($K_{гдп}=1,0$), г. Санкт-Петербурга ($K_{гдп}=1,0$) и Ленинградской области ($K_{гдп}=0,5$).

В 19 субъектах РФ содержание вновь заключенных отраслевых соглашений стало лучше по всем вопросам, касающимся социально-трудовых и социально-партнерских отношений (***они имеют голубую пометку***). Сравнительный анализ показал, что значения показателя **$K_{эф}$** для РОС 19 субъектов РФ стали больше.

3. Особенности регулирования составителями РОС отдельных вопросов трудовых отношений.

Такие договоренности обычно рассматриваются в разделах: «Трудовые отношения», «Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров».

В Таблице 5. приведены значения коэффициентов эффективности по отдельным группам вопросов трудовых отношений, которые входят в соответствующие разделы проанализированных РОС: **$K_{дог}$, $K_{рв}$, $K_{во}$, $K_{зп}$, $K_{от}$, $K_{мол}$** , и характеризующие эффективность договоренностей РОС по вопросам:

- занятости работников, заключения, расторжения и изменения трудового договора, по вопросам повышения квалификации, аттестации работников - **$K_{дог}$** ;
- повышения квалификации и аттестации работников - **$K_{пк}$ и $K_{атт}$** ;
- рабочего времени, нормирования труда, режима работы и дисциплины

работников - **Крв**;

- времени отдыха, ежегодным и дополнительным отпускам – **Кво**;
- оплаты труда, ее индексации – **Кзп**;
- охраны труда - **Кот**;
- организации и стимулирования труда, социальной поддержки молодых специалистов и работников - **Кмол**.

Значения правовой эффективности решения вопросов трудовых отношений, отмеченных выше, в совокупности определяет значение показателя эффективности РОС - **Ктр**:

$$\text{Кдог} + \text{Крв} + \text{Кво} + \text{Кзп} + \text{Кот} + \text{Кмол} \leq \text{Ктр}.$$

При этом, значения коэффициентов **Кпк** и **Катт** входят в состав значений показателя **Кдог**.

3.1 Сравнительный анализ качества регулирования отдельных вопросов трудовых отношений.

В последней строке **Таблицы 5**. проставлены средние значения показателей **Кдог**, **Крв**, **Кво**, **Кзп**, **Кот**, **Кмол** соглашений. Средние значения этих показателей **Кі** показывают, что наибольшее внимание составители РОС уделяли вопросам оплаты труда (показатель эффективности их регулирования **Кзп**, его среднее значение – 9,9) и вопросам занятости работников, расторжения и изменения трудового договора, по вопросам повышения квалификации, аттестации работников (показатель эффективности их регулирования **Кдог**, его среднее значение – 8,4). Существенно меньше внимания уделено вопросам других разделов РОС: охране труда (среднее значение **Кот** равно 3,6), рабочему времени (среднее значения **Крв** равно 3,5), времени отдыха (среднее значение **Кво** – 2,4), поддержки молодых работников (среднее значение **Кмол** – 2,3).

Для наглядного представления о качестве регулирования в договорном порядке отдельных вопросов трудовых отношений в РОС значения показателей **Кдог**, **Крв**, **Кво**, **Кзп**, **Кот** и **Кмол** представлены в **Таблицах 4а** и **4б** по мере убывания.

Из **Таблицы 4а**. следует, что в 15 РОС показатель эффективности по вопросам содействие занятости, повышения квалификации и закрепления профессиональных кадров **Кдог** принимает значения в диапазоне от **Кдог=20,0** (*Республика Крым*), **Кдог=19,0** (*Республика Калмыкия*) до **Кдог=10,0** (*Кемеровская и Мурманская области*). В 26 РОС **Кдог** принимает значения в диапазоне от **Кдог=9,5** (*республики Башкирия, Удмуртия*) до **Кдог=4,0** (*Тульская область*). Наименьшие значения имеют РОС *г. Санкт-Петербурга* (**Кдог=1,5**), *Кабардино-Балкарской Республики* (**Кдог=1,0**) и *Республики Коми* (**Кдог=0,5**).

Эффективность регулирования в РОС непосредственно вопросов **повышения**

квалификации работников образовательных организаций и их аттестации характеризуется значениями коэффициентов **Кпк** и **Катт** соответственно. В **Таблице 5.** показано, что они имеют наименьшие средние значения. Проведя сортировку значений **Кпк** и **Катт** по убыванию получаем следующее.

В 24 РОС показатель эффективности решения вопросов **повышения квалификации** принимает значения в диапазоне от **Кпк=3,0** (*республики Калмыкия и Татарстан, Тюменская, Курская области*), **Кпк=2,0** (*Республика Чувашия, Костромская, Свердловская области*) до **Крв=1,0** (*республики Крым, Донецкая Народная Республика, Удмуртия и др., Рязанская, Липецкая, Тульская области и др.*).

В 21 РОС значимые договоренности⁵ не выявлены – **Кпк=0,0** (*республики Коми, Кабардино-Балкария, Мордовия, Хакассия, Алтайский, Приморский, Хабаровский края, Архангельская, Белгородская, Воронежская, Иркутская, Калининградская, Ленинградская, Мурманская, Новгородская, Нижегородская, Омская, Оренбургская, Орловская, Псковская области*).

Наибольшие значения показателя эффективности решения вопросов аттестации работников **Катт** имеют **РОС Республики Крым (Катт=9,0), Пермского края (Катт=5,0), Курской, Свердловской, Липецкой областей (Катт=4,0).**

В 28 РОС показатель эффективности **Катт** имеет меньшие значения, изменяющиеся от **Катт=3,0** (*Костромская, Рязанская области*) до **Катт=1,0** (*республики Башкортостан, Дагестан, Марий-Эл, Хакассия, Кемеровская, Ленинградская, Оренбургская, Орловская, Тульская области и др.*)

В 12 РОС значимых договоренностей, касающихся непосредственно вопросов аттестации работников, не выявлено.

Мало значимых договоренностей содержится в рассмотренных РОС и по вопросам **рабочего времени** (среднее значения **Крв** равно 3,5).

В 43 РОС показатель эффективности решения вопросов **рабочего времени** принимает значения в диапазоне от **Крв=8,0** (*Республика Крым, Курская область*), **Крв=7,0** (*Республика Калмыкия*), **Крв=6,5** (*Приморский край, Свердловская область*) до **Крв=2,0** (*Архангельская, Нижегородская, Псковская области*). Наименьшие значения **Крв=1,5-Крв=1,0** имеют **10 РОС.**

Не выявлены значимые договоренности в РОС **г. Санкт-Петербурга, Кабардино-Балкарской Республики – Крв=0,0.**

Из **Таблицы 4а.** также следует, что РОС имеют небольшие значения и

⁵ Значимые договоренности – это договоренности, реализующие следующие правовые функции: повышающие уровень прав и гарантий работников (Вы), реализующие возможность регулировать указанный в ТК РФ или других законах вопрос в договорном порядке (До), осуществляющие ликвидацию пробела в праве (Св). Их наличие повышает качество РОС и при анализе РОС они представляют наибольший интерес.

показателя эффективности решения вопросов **времени отдыха** $K_{во}$.

В 33 РОС $K_{во}$ имеет значения в диапазоне от $K_{во}=5,0$ (*Республика Калмыкия, Рязанская область*), $K_{рв}=4,5$ (*Республика Башкортостан, Приморский край*) до $K_{дог}=2,0$.

В 8 РОС - наименьшие значения $K_{во}$ от 1,5 до 1,0).

В РОС *Курганской и Ленинградской областей, г. Санкт-Петербурга, Кабардино-Балкарской Республики* – $K_{во}=0,0$.

Из Таблицы 4б. следует, что наибольшее значение показателя эффективности договорного регулирования вопросов **оплаты труда** работников $K_{зп}$ имеет РОС *Рязанской области* – $K_{зп}=22,0$. На 4,5 единицы меньше имеют значения $K_{зп}$ РОС *Курской области и Красноярского края* ($K_{зп}=17,5$).

В 21 РОС показатель эффективности принимает значения в диапазоне от $K_{зп}=15,5$ (*Костромская область*) до $K_{зп}=10,0$ (*Алтайский край, Тульская и Тюменская области*).

В 19 РОС – диапазон $K_{зп}$ от 9,5 (*Донецкая Народная Республика, Свердловская область*) до 4,0 (*Республика Татарстан, Пермский край, г. Санкт-Петербург*). Наименьшие значения имеют РОС *Ленинградской области* ($K_{зп}=1,5$) и *Кабардино-Балкарской Республики* ($K_{зп}=1,0$).

Показатель эффективности решения вопросов **охраны труда** $K_{от}$ в Таблице 4.б. показывает, что наибольшее число значимых договоренностей содержится в РОС *Вологодской* ($K_{от}=8,0$) и *Оренбургской* ($K_{от}=7,0$) областей. Немного меньше ($K_{от}=6,5$) (*республики Крым, Чувашия, Тюменская и Омская области*).

В 31 РОС показатель качества принимает значения в диапазоне от $K_{от}=5,5$ (*Ямало-Ненецкий АО, Алтайский край*), до $K_{от}=2,0$ (*Красноярский край, Ростовская область и др.*).

Наименьшие значения $K_{от}=1,5-1,0$ имеют 6 РОС.

В РОС *Республики Коми* – $K_{от}=0,5$, а в РОС *Нижегородской области* значимых договоренностей не выявлено – $K_{от}=0,0$.

Вопросы поддержки **молодых специалистов** наиболее эффективно отрегулированы в РОС *Республики Калмыкия* – значение показателя $K_{мол}=6,5$, а также в РОС *Республики Марий-Эл и Курской области* ($K_{мол}=5,5$), в РОС *Рязанской области* ($K_{мол}=5,0$).

В 23 РОС показатель качества принимает значения в диапазоне от $K_{мол}=4,5$ (*Орловская область*), до $K_{мол}=2,0$ (*Новгородская, Свердловская, Белгородская области*).

Наименьшие значения $K_{мол}=1,5-K_{мол}=1,0$ имеют 14 РОС (см. Таблицу). В РОС *Республики Коми* – $K_{мол}=0,5$, а в РОС *Кабардино-Балкарской Республики, г. Санкт-Петербурга и Ленинградская области* значимых договоренностей не

выявлено – $K_{\text{мол}}=0,0$.

Вывод. Проведенный сравнительный анализ РОС показал, что наиболее качественное регулирование вопросов трудовых отношений осуществлено в регионах, РОС которых имеют хорошие значения показателя $K_{\text{тр}}$ (Таблица 3.).

3.2. Примеры значимых договоренностей по отдельным вопросам трудовых отношений.

Как отмечалось в разделе 1. данного отчета, содержание РОС во многом повторяет содержание договоренностей сторон ОС с включением в них в той или иной редакции дополнений по вопросам трудовых отношений. Так, например, повтор договоренностей ОС в региональных отраслевых соглашениях Кемеровской области составляет 88%, Приморского края – 83%, Мурманской области – 74%, Красноярского края – 66%, Орловской области – 64%, Республики Крым – 59%, Рязанской области – 48%,.

Поэтому ниже приведены примеры только тех договоренностей РОС, которые были приняты сторонами, исходя из проблем и возможностей того или иного региона, и приводили к увеличению значений показателей $K_{\text{дог}}$, $K_{\text{пк}}$, $K_{\text{атт}}$, $K_{\text{рв}}$, $K_{\text{во}}$, $K_{\text{зп}}$, $K_{\text{от}}$ и $K_{\text{мол}}$ (Таблица 5.).

3.2.1. Значимые договоренности РОС по вопросам занятости, заключения и расторжения трудового договора. Их оценки входят в результирующие значения показателя $K_{\text{дог}}$.

Примеры договоренностей.

По вопросам обеспечения занятости работников:

- практически во всех РОС повторены договорённости ОС из п. 4.1.5: *«Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам ...»;*

- в РОС *Республики Коми, г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области* эти договоренности не включены;

- заслуживает внимания договоренность РОС *Свердловской области*:

♦ «4.3. Министерство рекомендует органам местного самоуправления:

4.3.4. Организовывать места прохождения обучающимися профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы педагогической направленности, всех видов практик, предусмотренных учебными планами, с целью дальнейшего их трудоустройства в организациях, находящихся на территории муниципальных образований».

По вопросам расторжения трудового договора с работником по собственному желанию или по инициативе работодателя:

- по этим вопросам используются договоренности ОС из п. 4.2, п.4.6, п. 8.7.; - в качестве примеров региональных льгот можно привести:

♦ «4.3.6. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками предпенсионного возраста в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно» (**Вологодская область**);

♦ «8.4. Работникам, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности). Порядок и условия выплаты определяются коллективным договором образовательной организации (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности)» (**Республика Башкортостан, Ростовская область**);

♦ «3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет; одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет» (**Курская область**);

♦ «4.2. Министерство и **Крымская** республиканская организация Профсоюза рекомендуют: 4.2.1. Не допускать заключения краткосрочных (на 1-2 года) трудовых договоров с руководителями образовательных организаций, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации);

♦ «Расторжение трудового договора с руководителем организации, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующей территориальной (районной, городской) организации Профсоюза» (**Республика Калмыкия, Калининградская область**).

По вопросам льгот и гарантий работникам при увольнении по сокращению.

Региональных льгот и гарантий мало. Есть только значимые, но рекомендательные договоренности, повторяющие договоренности п. 4.2 и п. 8.7 ОС:

♦ «Стороны договорились: - массовыми увольнениями в учреждениях образования считать увольнение более 10% работников от общего числа работающих, за период 60 календарных дней» (Льготный критерий. В ОС более 10% в течении 90 дней) (**Республика Кабардино-Балкария**); 8% в течение 90 дней (**Курганская область**); 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней (**Республика Марий-Эл**);

♦ «Стороны рекомендуют 7.4.4. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- 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» (**Тюменская область**);

♦ «Стороны предлагают работодателям:

3.9.4. В обязательном порядке предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций следующие категории работников, пользующихся

преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия» **(Республика Башкортостан);**

♦ «Рекомендуют предусматривать оставление следующих работников: проработавших в отрасли образования свыше 10 лет; работники пред пенсионного возраста; работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет» **(Калининградская область);**

♦ «6.2.1. Совместно с руководителями образовательных организаций в целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, предпринимают следующие меры:

- по договоренности сторон предоставляют в этот период **оплачиваемое** время для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре» **(Республики Мордовия, Калмыкия, Рязанская область);**

♦ «предоставление работнику, предупрежденному об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, по его заявлению времени для поиска работы **не менее 2 часов в неделю** с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности)» **(Свердловская область).**

В **Таблице 6.** в столбце 10 пометкой «ДА» отмечены регионы, в которых введена договоренность о предоставлении времени для поиска работы, пометкой «РеСД», если стороны перенаправили определение времени на уровень территориальных соглашений и коллективных договоров, и пометкой «Нет», если стороны не ввели подобную льготу).

♦ «7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций: 7.4.3. Сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях» **(Архангельская, Орловская, Тюменская области, Хабаровский край, Ямало-Ненецкий АО).**

3.2.2. Эффективность договоренностей по вопросам кадровой политики.

В РОС республик Мордовия, Татарстан, Хакассия, Курской, Тюменской областей и др. введены дополнительные к ОС разделы, такие как: «Кадровая политика», «Повышение квалификации и аттестации педагогических кадров», «Развитие педагогического потенциала», «Кадровая политика. Подготовка и дополнительное профессиональное образование» и др..

Вместе с тем в разделы о кадровой политике включены обязательства сторон общего плана, такие как: «ежегодно осуществлять анализ кадрового обеспечения учреждений, принимать меры по кадровому обеспечению региональной системы образования, совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров и др.», а также договоренности рекомендательного плана по усилению внимания к решению проблем создания

условий для роста профессионального мастерства молодых учителей, воспитателей в организациях образования, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот. В том числе, включены рекомендации о реализации значимых мероприятий, заимствованных из договоренности п. 3.10. ОС (формирование резерва, закрепление наставников, социальная и материальная поддержка работников из числа молодежи).

Более конкретные обязательства о развитии кадрового потенциала содержатся в РОС:

«4.1.2. Посредством центров непрерывного повышения профессионального мастерства помочь учителям выявить свои сильные стороны и профессиональные дефициты, выстроить индивидуальные маршруты для формирования необходимых компетенций. Способствовать организации дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации учителей по итогам выявленных в результате апробации профессиональных дефицитов учителей по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям»;

♦ *«4.3.6. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа педагога и повышению его социального статуса:*

- регионального проекта «Педагогические династии Тюменской области»;
- сбор и оформления материалов об образовании и учителях Тюменской области и создание музея;

- областных конкурсов «Педагог года Тюменской области»;

- конкурса «Мой первый учитель»;

- регионального конкурса профессионального мастерства «Звездный час»;

- Факультета педагогических профессий».

♦ *«4.3.8. Обеспечивать создание и организацию деятельности клубов участников конкурса «Учитель года», советов молодых педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда, клубов «Наставник» с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем»;*

♦ *«4.3.9. Выплачивать, по решению Губернатора Тюменской области, единовременное денежное поощрение работникам образовательных организаций, являющимся победителями или призерами мероприятий всероссийского или международного уровня, подготовившим победителей или призеров мероприятий всероссийского или международного уровня, выпускников, набравших сто баллов по результатам» (Тюменская область).*

В РОС **Свердловской области** в п. 4.1.6 руководителям организаций предложен план повышения квалификации и переподготовки работников по рекомендованной форме (Приложение № 11).

Примеры других договоренностей РОС:

♦ *«При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного*

профессионального образования от работы с сохранением заработной платы» (**Липецкая, Свердловская области, Республика Татарстан**);

♦ «7.3. Департамент, органы управления образования, работодатели:

7.3.2. Определяют перечень недостающих педагогических специальностей в регионе, районе (городе), учреждении (организации). Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые» (**Республика Марий-Эл, Курганская, Челябинская области**);

♦ «Рекомендовать руководителям: 6.4.3. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксировать в трудовом договоре работника или коллективном договоре» (**Рязанская область**).

Примеры договоренностей, направленные на повышение профессионально мастерства педагогических работников через проведение областных конкурсов профессионального мастерства и участие во Всероссийских профессиональных конкурсах:

♦ «6.2.4. Организовывать и проводить региональные этапы всероссийских профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и другие профессиональные конкурсы. Способствовать расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов республики, организовывать региональные социально – ориентированные конкурсы и проекты. Содействовать проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства, в том числе, среди других категорий работников» (**Республика Башкортостан**);

♦ «Совместно участвовать в организации и проведении Республиканского конкурса «Учитель года», Республиканского профессионального конкурса «Воспитатель года», Республиканского конкурса «Директор года», Республиканского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», Республиканского профессионального конкурса для организаций и педагогов системы дополнительного образования детей «Арктур», Республиканского конкурса молодых преподавателей «Педагогическое начало», Республиканского конкурса «Лучший молодой преподаватель вуза», Республиканского конкурса «Студенческий лидер» (**Донецкая Народная Республика**);

♦ «Стороны обязуются содействовать и оказывать методическую помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении республиканских конкурсов «Учитель года», «Лидер в образовании», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» (**Республика Чувашия**);

♦ «Совместно участвовать в организации и проведении областных этапов Всероссийских конкурсов: «Учитель года России», "Сердце отдаю детям", "Педагог - психолог России", "За нравственный подвиг учителя", «Воспитатель года России», Всероссийского конкурса «Студенческий лидер»; областных конкурсов: "Педагогические таланты Кузбасса", "ИТ- педагог Кузбасса XXI века", "Самый классный классный", "Кузбасское БлогоОбразование", "Лучший образовательный сайт", "Лучший школьный библиотекарь Кузбасса", "Туристический слёт педагогов **Кемеровской области**", "Преподаватель года"»;

♦ «8.1. Министерство: 8.1.1. Совместно с Профсоюзом является учредителем и проводит областные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие конкурсы профессионального мастерства, предусматривает установление премий правительства **Тульской области** за I, II, III места»;

♦ «Содействовать созданию и деятельности клубов участников всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других значимых конкурсов профессионального мастерства, а также реализации иных общественных инициатив по формированию профессиональных сообществ в педагогической среде и осуществлять взаимодействие с ними.

Рассматривать вопросы поощрения победителей и призеров профессиональных конкурсов (награждение бесплатными путевками на теплоход, льготное оздоровление и отдых, другие формы социального поощрения)» (**Республика Татарстан**);

♦ «Профсоюз обязуется: Награждать одного из участников муниципальных этапов Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России» специальным призом от Профсоюза на основании решения организационного комитета соответствующего конкурса» (**Свердловская область**);

♦ «8.10. **Курская областная** организация Профсоюза обязуется:

- награждать бесплатными путевками на оздоровление и отдых победителей и призеров профессиональных конкурсов»;

♦ «Ежегодно вручать учрежденные **Калмыцким рескомом** Профсоюза:

Премия имени С.А. Кензеева за успехи в научно-исследовательской деятельности и творческое применение новейших технологий в подготовке специалистов для коллектива сотрудников БПОУ РК «Элистинский педагогический колледж им. Х. Б. Канукова»;

Премия «За значительные успехи в научно-исследовательской работе» научным сотрудникам БНУ РК «Институт комплексных исследований аридных территорий»;

Премия в области социального партнерства «Нищян – Союз»;

Премия имени Г.Н. Гаряевой;

Премии молодым педагогам».

В 9 РОС в разделах, связанных с вопросами рабочего времени, содержатся договоренности, которые **способствуют работникам повышать свою квалификацию:**

♦ «В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени руководитель образовательной организации, по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям» (**Республика Калмыкия, Курская область**);

♦ «Правилами внутреннего трудового распорядка рекомендуется предусматривать свободный день работникам для самообразования, дополнительного профессионального образования, подготовки к занятиям» (**Тюменская область**);

♦ «7.1.21. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям» (**Республика Мордовия, Ростовская, Тульская области**).

3.2.3. Эффективность договоренностей по вопросам аттестации педагогических работников.

Примеры значимых договоренностей:

Договоренности по более благоприятному режиму применения порядка аттестации педагогических работников в большинстве РОС, заключенных в 2023, 2024 годах, базируются на договоренности п. 5.10.5 ОС, заключенного 23.12.2020 года на 2021-2023 годы. Регионы, в РОС которых содержатся подобные договоренности, отмечены меткой «Да» в столбце 8 Таблицы 6. например:

♦ «11.8.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации» (**Ростовская область, Приморский край**);

♦ «Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами **Центрального Совета Профсоюза** может быть установлена первая квалификационная категория» (**Республика Крым**);

♦ «Проведение аттестации педагогических работников, награжденных в межаттестационный период государственными наградами Российской Федерации за педагогическую деятельность, установленными для работников отрасли образования, или ведомственной наградой Министерства просвещения Российской Федерации, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений о данных награждениях и без привлечения специалистов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников» (**Республика Мордовия, Иркутская область**);

♦ «9.4. Стороны рекомендуют республиканской аттестационной комиссии: Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям **конкурса на получение денежного поощрения** лучшим учителям при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течении трех лет со дня утверждения итогов конкурса» (**Республика Коми**);

♦ «Стороны договорились. 8.2.10. Предоставить возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию (в случае представления результатов профессиональной деятельности, полученных на территории Российской Федерации)» (**Псковская область**).

Договоренности по вопросам упрощения процедуры прохождения аттестации на ту же квалификационную категорию педагогических работников без ограничения срока ее действия в случаях, когда у них имелась квалификационная категория по состоянию на 1 сентября 2023 года.

В **Таблице 6.** в столбце 7 помечены меткой «Да» регионы, в РОС которых по аналогии с договоренностями п. 5.10.4, п. 5.10.5 действующего ОС включены договорённости по аттестации после 1 сентября 2023 года, когда в действие вступил Приказ Минпросвещения о новом порядке аттестации педагогических работников. Примеры таких договоренностей:

♦ «3.31. Аттестационной комиссии министерства образования Воронежской области по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (далее – аттестационная комиссия) **принимать решение** об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории (первой или высшей), которую они имели по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании заявления, поданного в аттестационную комиссию не ранее чем за полгода до истечения срока действия квалификационной категории» (**Воронежская, Иркутская области**);

♦ «Республиканская аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении **Республики Хакассия**, педагогических работников муниципальных и **частных организаций**, осуществляющих образовательную деятельность, принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации»;

♦ «6.3. Стороны договорились:

6.3.1. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена. Указанное заявление подается с учетом требований пункта 37 приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (**Рязанская область**);

♦ «9.6.3. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена»» (**Республика Марий-Эл, Белгородская, Кемеровская области**);

♦ «Принятие аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они

имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., **осуществляется без проведения аттестации только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена» (Кемеровская область).**

Но есть договоренности и рекомендательного плана, в которых стороны РОС делегируют необходимость закреплять положения, определенные в пунктах 5.10.4, 5.10.5 ОС, на уровень муниципалитетов и образовательных организаций.

♦ «5.10. Министерство и Областная организация Профсоюза считают необходимым закреплять в территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

5.10.5. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена» **(Оренбургская область);**

♦ «Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах следующие положения:

- о принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена» **(Республика Крым, г. Санкт-Петербург, Ленинградская область).**

Договоренности по вопросам сохранения оплаты труда по истечении действия квалификационной категории, установленной до 1 сентября 2023 года, базируются на договоренности п. 5.10.4 ОС-20 «О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: ..». РОС регионов, в которых содержатся подобные договоренности, в **Таблице 6.** в столбце 7 помечены меткой «Да». Примеры таких договоренностей:

♦ «в случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2-х лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории» **(Республика Крым);**

♦ «В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период: длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев); нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу» **(Республика Коми);**

♦ «5.2.10. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям» **(Рязанская область);**

♦ «6.13. В случае истечения у педагогического работника подведомственного министерству государственного учреждения срока действия квалификационной категории по его заявлению сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) трудоустройства на соответствующую должность после увольнения в связи с ликвидацией учреждения, после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня выхода на работу, при условии, если после увольнения прошло не более шести месяцев;

2) трудоустройства на соответствующую должность после увольнения в связи с выходом на пенсию – со дня возобновления работы, при условии, если после увольнения прошло не более шести месяцев;

3) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности – со дня выхода на работу;

4) возобновления педагогической деятельности после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком – со дня выхода на работу;

5) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ – со дня выхода на работу;

6) в период обучения в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

7) в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и в течение шести месяцев после их окончания;

8) в случае планируемого увольнения по сокращению численности или штата работников либо увольнения в связи с ликвидацией учреждения, если до планируемого увольнения осталось не более трех месяцев;

9) в случае до момента возникновения права на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», действовавшим на 31 декабря 2018 года, осталось не более одного года;

10) в случае выявления допущенного руководителем соответствующего учреждения нарушения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

11) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников подведомственного министерству государственного учреждения в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда подведомственного министерству государственного учреждения». **(Архангельская область).**

Договоренности по аттестации на соответствие занимаемой должности:

♦ «7.2.4. Предусматривает в коллективном договоре разовую стимулирующую выплату педагогическому работнику, успешно прошедшему аттестацию в целях подтверждения

соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям» (**Белгородская область**);

♦ «При рассмотрении вопроса о принятии решения о несоответствии занимаемой должности руководителя организации системы образования - члена Профсоюза по итогам аттестации аттестационной комиссией учитывается мнение первичной профсоюзной организации» (**Пермский край**).

3.2.4. Эффективность договоренностей РОС по вопросам рабочего времени. Примерами таких договоренностей могут служить:

♦ «установление в целях создания дополнительных возможностей для воспитания и контроля за детьми, для заготовки и переработки продукции, выращенной в садах, на приусадебных участках, дачах, на период с 1 мая по 30 сентября по пятницам для женщин рабочего дня до 15 часов с сохранением средней заработной платы» (**Кемеровская область**);

♦ «в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации накануне нерабочих праздничных дней рекомендуется ограничение привлечения педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий» (**Республика Хакасия, Липецкая область**);

♦ «Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций: Предоставлять возможность **непедагогическим** работникам организаций (учреждений) образования, которые имеют право на преподавательскую деятельность, выполнять ее в период основного рабочего времени» (**Республика Калмыкия**);

♦ «7.11. Рекомендовать при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров предусматривать:

- шесть оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в организации старшим воспитателям, воспитателям дошкольных образовательных организаций» (**Вологодская область**);

♦ «Стороны Соглашения рекомендуют

Создавать педагогическим работникам такие условия труда, которые максимально содействовали бы обеспечению продуктивной занятости и зачислению периодов трудовой деятельности в страховую стаж для назначения соответствующей пенсии» (**Республика Калмыкия**);

♦ «рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

г) предоставление работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов школ всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые» (**Республика Мордовия, Челябинская область**);

♦ «При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Образовательные организации самостоятельно определяют их вид или размер оплаты и фиксируют в коллективном договоре» (**Рязанская, Курганская области, Пермский край**);

♦ «При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность

работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их» (**Республика Калмыкия, Приморский край**);

♦ «Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику дошкольной образовательной организации доплатой компенсационного характера за увеличение объема выполняемой работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем» (**Тверская область**).

Однако большинство значимых договоренностей в данном разделе РОС повторяют значимые договоренности ОС. Так, в 17 РОС, опираясь на договоренность п. 6.5.ж ОС, включили договоренность:

♦ «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» (**республики Коми, Марий-Эл, Алтайский край, Иркутская, Костромская, Мурманская, Новгородская области и др.**).

В 11 РОС, опираясь на договоренность п. 6.5.ж. ОС включили договоренность:

♦ «Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка:

недопущение перерывов («окон») в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными приказом № 536.». (**Архангельская, Костромская, Липецкая, Мурманская, Оренбургская, Орловская области и др.**).

Значимые рекомендации предоставлять работникам дополнительные региональные права содержатся в РОС **Вологодской и Калининградской областей**:

♦ «Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. При наличии перерывов в расписании педагогическим работникам может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором организации».

Отметим также следующую договоренность, основанную на положении пунктом 4.4 раздела IV приложения N 2 к приказу N 1601, которая содержится в **8 РОС**:

♦ «5.3. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и невозможно догрузить их иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы— ставка заработной платы;

в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку заработной платы, - заработная плата, установленная при тарификации» (**Калининградская область**);

♦ «Порядок направления работников подведомственного министерству государственного учреждения в служебные командировки, срок и режим служебной командировки определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым в соответствии с трудовым законодательством с учетом Примерного положения о служебных командировках (Приложение № 8 к настоящему Соглашению)» (**Архангельская область**).

Можно отметить, что почти во всех РОС (см. **Таблицу 5.1. столбец 4**) составители поддержали в той или иной мере проведение **работы по устранению избыточной отчетности**, заполняемой педагогическими работниками образовательных организаций, которая определена в п. 3.11, п. 8.3.7.ж ОС в соответствии с совместным письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 16.05.2016 г. № НТ 604/08/269 «О рекомендациях по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей».

♦ «3.5.Министерство в рамках своих полномочий и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками; при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза» (**Костромская, Кемеровская, Новгородская, Оренбургская области, республики Калмыкия, Крым, Чувашия и др.**);

♦ «4.1.9. Работодатели областных государственных организаций не допускают установление избыточной отчетности педагогических работников в соответствии с рекомендациями Министерства Просвещения Российской Федерации и Общероссийского профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками, проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации без письменного согласия педагогических работников» (**Псковская область**);

♦ «стороны принимают участие 3) сокращении избыточной отчетности педагогических работников, в том числе за счёт развития автоматизированных систем оценки и анализа качества образования» (**Республика Коми**);

♦ «Стороны: Рекомендуют руководителям образовательных организаций Ленинградской области предусматривать меры по сокращению избыточной отчетности в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования» (**г.Санкт-Петербург, Калининградская, Ленинградская области, Приморский край**).

В 19 РОС повторили рекомендации организациям (см. п. 8.8 ОС) закреплять **нормы профессиональной этики педагогических работников** в локальных нормативных актах, руководствуясь совместным письмом Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484.

♦ «Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах организаций принятие

локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников, разработанных с учётом Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (приложение к письму Минпросвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484), по согласованию с представительным органом работников».

♦ «Рекомендуют образовательным организациям закреплять нормы профессиональной этики педагогических работников в локальных нормативных актах» (г. Санкт-Петербург).

Некоторое сомнение вызывает полезность внесения в РОС следующей договоренности⁶:

♦ «6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, положением о системе оплаты труда работников образовательной организации, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством» (Псковская область).

3.2.5. Эффективность договоренностей РОС по вопросам времени отдыха.

Примерами таких договоренностей, устанавливающих региональные нормативы, в том числе в рекомендательного плана, могут служить:

♦ «Работодатели, при установлении (объявлении) Правительством Республики **Башиkortостан** дат проведения праздников не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращают для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ»;

♦ «Предоставление **дополнительного оплачиваемого отпуска** работникам ответственных (курирующих) в образовательных организациях Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых»;

♦ «В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 936 от 01.03.2004г. «О реализации решения коллегии Министерства образования России от 10.02.2004г. № 2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п. 3 ст. 33 Положения о библиотеках общеобразовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим стороны договорились о том, что **работникам библиотек образовательных организаций** предоставляется ежегодный **дополнительный оплачиваемый отпуск** в размере 12 календарных дней» (республики Калмыкия, Удмуртия);

♦ «1.10. Библиотечным работникам сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий

⁶ **Примечание Александрова В.В..** В ст. 153 ТК РФ определено, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается **не менее**, чем в двойном размере. А в **большем** размере может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом. При этом, вместо двойной оплаты работник может выбрать **отгул** по согласованию сторон между работником и работодателем.

день за полный календарный год работы в образовательной организации, но не более 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному» (**Белгородская область**);

♦ «7.11. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах следующие случаи предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков:

- для сопровождения в школу детей младшего школьного возраста в первый день учебного года – один календарный день;

- молодым специалистам для самообразования – два календарных дня;

- за **непрерывный стаж работы** в образовательной организации.

Право на использование дополнительного отпуска зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

от 1 до 5 лет – 1 календарный день (для председателя ППО – 3дня);

от 5 до 10 лет – 2 календарных дня (для председателя ППО – 4дня);

свыше 10 лет – 3 календарных дня (для председателя ППО – 5дней).

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению» (**Воронежская область**);

♦ «8.1.2. Рекомендовать

8.1.2.1. Предусматривать в коллективных договорах дополнительные **отпуска без сохранения** заработной платы,

а) в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному отпуску), в следующих случаях:

- учителям и преподавателям **при частой подмене** временно отсутствующих коллег – до 5 рабочих дней;

- работа **без больничных листов** - из расчета два календарных дня за каждое полугодие» (**Рязанская область**);

♦ «Стороны рекомендуют

предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года **без листа нетрудоспособности**, дополнительного **оплачиваемого отпуска** в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ)» (**республики Калмыкия, Крым**);

♦ «7.17. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи (родители, супруги, дети)) и по другим уважительным причинам. Порядок предоставления такого отпуска предусматривается в коллективных договорах организаций». (**Вологодская область**)

Примечание Александрова В.В.). В ст. 128 ТК РФ речь идет об отпуске без сохранения заработной платы.;

♦ «6.16. В целях повышения социальной защищенности руководителей (директоров), заместителей руководителей (заместителей директора) Центров помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей на основании части второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации установить дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней» (**Архангельская область**).

Отметим ряд значимых договоренностей РОС, содержание которых базируется на значимых договоренностях ОС, например, договоренность п. 6.8 ОС о том, что при предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы,

его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере:

♦ *«При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника» (34 РОС);*

В 26 РОС повторили договоренность п. 6.5.г. ОС:

♦ *«Стороны предусматривают в ПВТР: в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы».*

Своевременным является рекомендация о внесении в коллективные договоры договоренности о предоставлении кратковременного отпуска по следующему основанию:

♦ *«10.3. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций:*

- предоставление по заявлению членов семей военнослужащих дополнительных оплачиваемых выходных дней на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту и участвующих в проведении специальной военной операции» (Тюменская область, Республика Башкортостан).

Сомнение вызывает полезность внесения в РОС договоренностей, которые содержат меньше конкретики, чем в ст. 128 ТК РФ, в которой указаны не только конкретные случаи предоставления отпуска в обязательном порядке, но и их продолжительность (*примечание Александрова В.В.*).

♦ *«По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем» (Архангельская, Омская области, Республика Хакассия);*

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

3.2.6 Эффективность договоренностей РОС по вопросам оплаты труда.

В разделе 3.1. было показано, что вопросам оплаты труда составители РОС уделяли наибольшее внимание (показатель эффективности их регулирования **Кзп** имеет среднее значение – 9,9). Это объясняется важностью данных вопросов для работников отрасли. Анализ РОС показал, что большое число содержащихся в них значимых договоренностей базируются на положениях значимых договоренностей ОС. Рассмотрим эффективность договоренностей РОС по отдельным составляющим вопросов оплаты труда.

Договоренности о выделении финансовых средств, предназначенных на оплату труда в организациях в полном объеме. Большинство из них имеют информационный (декларативный) характер или отсылающий к источнику регулирования того или иного вопроса, например:

♦ *«Министерство: 2.2.1. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности государственных образовательных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кемеровской области - Кузбасса, предусмотренных для казенных учреждений **Кемеровской области**, а также размеров субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям Кемеровской области - Кузбасса на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ)»;*

♦ *«Формирование фонда оплаты труда государственных и муниципальных образовательных организаций осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательной организации с учетом:*

а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;

б) выплат стимулирующего характера;

*в) выплат компенсационного характера» (республики **Мордовия, Татарстан**);*

♦ *«Формирование фонда оплаты труда дошкольных образовательных организаций осуществляется согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года №565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях» и в соответствии с постановлением Правительства **Белгородской области** от 07.04.2014 г. №134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», с учетом изменений» (Аналогичные договоренности есть для общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования детей. Александров В.В.);*

♦ *«5.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для: 5.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения средств на оплату труда» (**Белгородская область**);*

♦ *«3.2. Министерство ежегодно обеспечивает включение в проект областного бюджета на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на: 1) оплату труда работников; 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций» (**Рязанская область**);*

♦ *«При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом» (**Свердловская область**) .*

*В РОС **Липецкой области** включили договоренность относительно частных образовательных организаций:*

♦ «Управление 2.2.3. Осуществляет финансовое обеспечение получения дошкольного образования в частных дошкольных образовательных организациях, дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в частных общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам, посредством предоставления указанным образовательным организациям субсидий на возмещение затрат на оплату труда и обеспечение образовательного процесса в соответствии с нормативами, утвержденными законом Липецкой области о бюджете».

Значимыми можно считать договоренности, в которых, опираясь на положение п. 5.2.2.7 ОС, стороны предлагают работодателям направлять не менее 70% средств фонда оплаты труда организации на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и закреплять это в Положении об оплате труда работников организации, например:

♦ «5.2. Работодатели Предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

♦ «Работодатели с участием профсоюза предусматривают в положении об оплате труда вопросы оплаты с учетом:

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные....) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации» (**Донецкая Народная Республика**);

♦ «Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям)» (**Свердловская область**);

♦ «5.5.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников Организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций в объеме не более 40 процентов» (**Хабаровский край**).

РОС других 23 регионов, имеющих данного вида договоренности, отмечены в столбце 6 Таблицы 6..

В **Таблице 5.1.** в столбце 6 показано, что только в **23 РОС** имеются ссылки на постановления региональных властей о принятии региональных Примерных положений о системе оплаты труда работников образовательных организаций. Примеры соответствующих договоренностей:

♦ «6.1. Системы оплаты труда бюджетных учреждений и организаций образования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и **Кабардино-Балкарской Республики**, содержащими нормы трудового права, Рекомендациями по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, финансируемых из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики и бюджетов муниципальных образований на 2024-2026 годы, а также Положением о порядке формирования отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 года № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»;

♦ «При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются Постановлением **Правительства Донецкой Народной Республики** от 16.03.2023 № 17-2, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами»;

♦ «5.1....системы оплаты труда работников областных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, **Кемеровской области - Кузбасса** с учетом: Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25 марта 2011 г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса и иных государственных организаций, подведомственных Министерству образования Кузбасса, созданных в форме учреждений» с последующими дополнениями и изменениями»;

♦ «Формирование фонда оплаты труда общеобразовательных организаций осуществляется в соответствии с постановлением Правительства **Белгородской области** от 30.09.2019 №421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

Есть РОС, в которых даются ссылки на постановления региональных Правительств от 2008 - 2009 годов. Примеры:

♦ «...с учетом Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. № 345 «О внесении изменений в положения об оплате труда работников в государственных казенных бюджетных и автономных образовательных организациях, находящихся в ведении Министерства образования и науки **Республики Дагестан**».

♦ «...с учетом Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки **Республики**

Баикортостан, утвержденного постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 374 (далее - Положение)»;

♦ «6.1. Оплата труда работников областных учреждений образования производится в соответствии с... Областными законами «Об образовании в **Ростовской области**» от 14.11.2013 № 26-ЗС, «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» от 03.10.2008 № 91-ЗС».

Примечание Александра В.В. Возникает вопрос о том, вносились ли изменения в постановления правительств субъектов РФ 2008 - 2009 годов. Если вносились, то о них должны быть упоминания и предложения в РОС.

В сети Интернет размещено Постановление Правительства **Архангельской области** от 24.12.2024 № 1185-пп "О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования". Но, в Приложении 5 действующего РОС есть ссылка только на областной закон от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ.

Договоренности о включении «Положения об оплате труда работников» в состав приложений коллективного договора. Это значимая договоренность, которая является реализацией положения, содержащегося в пункте 5.2.1 Федерального Соглашения. Оно включено в текст **24 РОС** (см. **Таблицу 6.** столбец 5):

♦ «Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации: Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору».

Договоренности о соблюдении размера оплаты труда не ниже МРОТ при выполнении педагогическими работниками педагогической работы в пределах нормы часов, установленной за ставку заработной платы, а также оплаты из этого же размера педагогической работы за превышение установленной нормы. Данная гарантия работникам содержится в договоренностях **35 РОС**, формулировки которых базируются на уточняющей договоренности пункта 5.2.2.5 ОС и минимальном размере оплаты труда, устанавливаемом действующим федеральным законодательством.

Договоренности о проведении мониторинга системы оплаты труда в организациях. Подобную договоренность (п. 5.11.2 ОС) поддержали стороны **24 РОС**, например:

♦ «5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения» (**Иркутская, Кемеровская, Курганская Оренбургская, Рязанская, Хабаровская области, республики Калмыкия, Крым, Марий-Эл, Удмуртия и др.**).

В 28 РОС включены договоренности, повторяющие договоренность сторон ОС, п. 5.11.3, о совместной разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда. На наш взгляд, эту договоренность хорошо и правильно использовали стороны РОС **Рязанской области и Республики Башкортостан**.

♦ *«По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательных организациях» (Рязанская область);*

♦ *«Стороны договорились:*

2) *Осуществлять мониторинг оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с «майскими» 2012 года указами Президента Российской Федерации, иных категорий работников» (Республика Башкортостан).*

Договоренности о дополнительных (компенсационных) выплатах и гарантиях.

а) Доплат за работу в ночное время. В 26 РОС закреплена отраслевая норма доплат за работу в ночное время – не ниже 35% (п. 5.6 ОС).

Немного больший размер доплаты установили в РОС **Кемеровской области, г. Санкт-Петербурга и Республики Крым** – не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки. В РОС **Республики Башкортостан** определена более высокая норма доплаты (в размере 50%). Кроме этого, в РОС **Кемеровской области** доплата установлены и за работу в **вечернее** время.

♦ *«5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов), вечернее время (с 18 часов до 22 часов) в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, и не ниже 20 процентов в вечернее время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором» (Кемеровская область);*

♦ *«5.2.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не ниже 50 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время» (Республика Башкортостан).*

И только в РОС республик **Мордовия, Татарстан и Воронежской** областей размер доплаты определили, как в Постановлении Правительства РФ от 22.07. 2008 № 554 – «не менее 20% часовой тарифной ставки», т.е. без учета нормы, сложившейся в сфере образования еще по законодательству СССР, закрепляемом в отраслевых соглашениях на федеральном уровне. По сути ввели информационный пункт:

♦ «6.30. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы» **(Республика Мордовия).**

б) Доплаты педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам. Подобные доплаты рекомендуется устанавливать в п. 5.11.7.6 ОС. В 17 РОС (см. **Таблицу 6.** столбец 9) включены рекомендательные договоренности о доплатах за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам. Примеры.

♦ «Стороны рекомендуют работодателям:

1) Устанавливать при наличии финансовых возможностей выплаты стимулирующего характера в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов» **(республики Башкортостан, Крым, Чувашия);**

♦ «5.1.18. Рекомендовать предусматривать в положениях об оплате труда:

б) установление выплат стимулирующего характера в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов» **(Новгородская, Орловская, Рязанская области, Ямало-Ненецкий АО и др.).**

Меньший размер доплаты рекомендуется устанавливать в РОС **Республики Дагестан.**

♦ «Стороны считают необходимым: Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 5 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов».

Примеры договоренностей о других дополнительных выплатах и гарантиях.

♦ «5.2.1. В интернатных организациях всех типов и наименований, детских домах не допускать разделение рабочего дня с перерывом более двух часов. В случае невозможности выдержать это условие и согласия работника на работу с разрывом осуществлять доплаты в размере не менее 30% как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ)» **(Рязанская область);**

♦ «5.17. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы» **(Хабаровский край);**

♦ «5.12. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям организации обучения в общеобразовательных

учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

б) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)» (**Донецкая Народная Республика**);

♦ «Осуществлять дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств образовательной организации педагогическим и научным работникам образовательных организаций высшего образования, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний» (**Донецкая Народная Республика**);

♦ «9.3.3. За счет средств социальной части осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией» (**Тюменская область**);

♦ «3.1.5. Работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производится доплата к заработной плате в зависимости от масштаба профсоюзной организации:- при количестве членов первичной профсоюзной организации до 20 чел. (510 руб.);- количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50 чел. (1020 руб.);- количестве членов первичной профсоюзной организации более 50 чел. (2040 руб.)

В образовательной организации в рамках коллективного договора может быть установлен иной размер выплаты, в том числе в конкретной денежной сумме» (**Воронежская область**);

Можно отметить два приложения в РОС **Рязанской области**, в которых определено, в каких случаях время работы засчитывается в педагогический стаж работников для оплаты труда:

Приложение 7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников для оплаты труда.

Приложение 8. Порядок зачета в педагогический стаж для оплаты труда времени работы в отдельных учреждениях (организациях), времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

Договоренности о выплатах за дополнительную работу по классному руководству и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, из средств субъекта РФ. Прежде всего, в РОС, как и в п. 5.11.5 ОС, определили перечень таких работ и установили, что выплаты за их выполнение относятся к виду выплат **компенсационного** характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных». Примеры.

♦ «5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.4. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»

применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера» (**Кемеровская, Оренбургская области**);

♦ «3.2.12. За осуществление классного руководства педагогическому работнику устанавливается доплата в размере, не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося» (**Свердловская область**);

♦ «6.13. Помимо региональной доплаты, предусмотренной за осуществление классного руководства (в размере 10 - 60 процентов должностного оклада), педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения (далее - профессиональные образовательные организации), устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство (кураторство), 10 000 рублей в месяц за классное руководство (кураторство) в населенных пунктах, где живет менее 100 тыс. человек (далее - ежемесячное денежное вознаграждение)» (**Вологодская область**);

♦ «Доплата педагогическим работникам за увеличение объема работы устанавливается в следующих размерах:

1) за проверку письменных работ обучающихся, кроме учителей (преподавателей) русского языка, математики, иностранных языков, начальных классов, - в размере до 15,00 рублей за работы одного учащегося в месяц;

2) за проверку письменных работ, обучающихся учителям (преподавателям) русского языка, математики, иностранных языков, начальных классов (за каждый предмет) - в размере до 30,00 рублей за работы одного учащего в месяц;

3) за выполнение функций классного руководителя - 10% должностного оклада (оклада);

4) за заведование кабинетами, мастерскими, залами, пришкольными участками - до⁷ 5% должностного оклада (оклада) в зависимости от объема материальных ценностей и вклада работника в оформление данного объекта (помещения) и при условии заключения с работником договора о материальной ответственности.

Доплаты педагогическим работникам за увеличение объема работы устанавливаются локальными актами образовательных учреждений на основании решения тарификационной комиссии» (**Псковская область**);

♦ «Повышающий коэффициент за проверку письменных работ основным учителям начальных классов устанавливается независимо от объема учебной нагрузки. Учителям-предметникам, ведущим учебные занятия в I-IV классах, доплата за проверку письменных работ производится исходя из фактической учебной нагрузки» (**Республика Башкортостан**).

В РОС **Донецкой Народной Республики** перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, и соответствующие размеры сведены в **Таблицу**, которая помещена в Приложении №8 к РОС:

⁷ Выплаты, устанавливаемые в процентах, сопровождаемый ограничением «до», создают неопределенность в их размерах и возможность их снижения, поскольку не известен минимум

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (в процентах)
1.	Учителям за классное руководство: 1 — 4-х классов 5 — 11 (12)-х классов	10 15
2.	Преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных учреждений за кураторство (классное руководство)	15
3.	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	до 15
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
5.	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными	до 10
6.	Работникам учреждения, за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медикопедагогических комиссиях, методических	до 10
	объединениях: руководителю комиссии (объединения), секретарю комиссии (объединения)	
7.	Преподавателям профессиональных образовательных учреждений за организацию практической подготовки (руководителям производственной практики)	до 15
8.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы	до 15
9.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 10
10.	Работникам учреждения, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате учреждения должности делопроизводителя); за работу с архивом учреждения	до 10
11.	Работникам общеобразовательного учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к учреждению и обратно (подвоз детей)	до 15

В состав приложений **РОС Свердловской области** включено «Примерное Положение о классном руководстве». В нем определено, что в Положении о стимулирующих выплатах общеобразовательной организации могут быть предусмотрены показатели эффективности деятельности педагогического работника, осуществляющего классное руководство, а размеры компенсационной доплаты и порядок ее установления определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом общеобразовательной организации (см. пример договоренности 3.2.12 выше).

Договоренности о доплатах работникам, имеющим награды:

♦ «- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук:

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы;

г) за орден СССР или Российской Федерации» **(Тюменская область);**

♦ «5.3.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук, кандидата наук;

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных организаций, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шахкам)", "Заслуженный работник физической культуры".

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений»;

♦ «8.1.1. Рекомендовать осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- единовременную выплату работникам за подготовку учеников - медалистов, победителей олимпиад» **(Рязанская область);**

♦ «Рекомендуется предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах

- выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным знаками отличия в отрасли образования и науки Российской Федерации, Украины, **Республики Крым**, а также

победителям конкурсов, а также победителям республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

- при распределении стимулирующих выплат учитывать награды и грамоты Центрального Совета Профсоюза»;

♦ «Стороны считают необходимым закреплять следующие положения:

при распределении стимулирующих выплат учитывать награды и грамоты Федерации независимых профсоюзов России, Центрального Совета Профсоюза, Федерации профсоюзов **Калмыкии**, Комитета Калмыцкой республиканской организации Профсоюза».

Договоренности о стимулирующих выплатах по другим основаниям:

♦ «9.2. Руководителям и специалистам, работающим в государственных образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% тарифные ставки, оклады (должностные оклады) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами) руководителей и специалистов, работающих в государственных образовательных организациях **Республики Коми**, расположенных в городских населенных пунктах»;

♦ «За счет бюджетных ассигнований областного бюджета, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам и иным лицам из числа работников организаций отрасли образования, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, порядок выплаты и определения размера которой определяется Минобразованием **Ростовской области**»;

♦ «Стороны считают необходимым:

9.8.4. Осуществлять дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств организации педагогическим работникам организаций, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний» (**Оренбургская область**);

♦ «5.3 Рекомендуется предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах выплаты стимулирующего характера работникам дошкольных образовательных организаций при оценке качества труда - за реализацию здоровьесберегающих технологий и стабильность посещаемости воспитанниками дошкольной организации не менее 80% от списочного состава» (**Республика Крым**);

♦ «Стороны рекомендуют:

6.9.12. Выделять средства на премирование работников, имеющих стаж работы в одной образовательной организации 25, 30, 35, 40 лет и более, в размере не менее половины должностного оклада» (**Республика Удмуртия**);

♦ «Устанавливать выплаты стимулирующего характера

за стаж педагогической и научной работы: от 1 года до 5 лет - 10%;

от 5 до 10 лет - 15%; от 10 до 15 лет - 20%; свыше 15 лет - 30%» (**Донецкая Народная Республика**);

♦ «Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается важная выплата за интенсивность в размере не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательной организации» (**Свердловская область**);

♦ «5.8.8. Установить выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций за наличие на базе образовательной организации Центра проведения демонстрационного экзамена, аккредитованного по стандартам Ворлдскиллс Россия, или Пункта проведения экзамена» (**Костромская область**);

♦ «В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов рекомендуется не включать в состав указанных комиссий⁸ руководителей и главных бухгалтеров организаций».

Примечание. Следует отметить, что в состав приложений **РОС Свердловской области** включено «Примерное Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации» и «Порядок почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В Примерном Положении определено, что Комиссия по стимулированию работников образовательной организации создается в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации стимулирующих выплат. В состав Комиссии входит представитель работников, который делегируется профсоюзным комитетом. В Порядке почасовой оплаты определены виды работ, когда применяется почасовой оплаты труда, порядок определения размера оплаты за один час указанной педагогической работы;

♦ «Стороны в пределах своей компетенции договорились: 5.1.13. Обеспечивать обязательное участие представителей профсоюзных органов в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата» (**Рязанская область**);

В **РОС Республики Дагестан, Оренбургской области и Хабаровского края** в состав Приложений включены «Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения».

В **РОС Республики Крым, Кемеровской, Оренбургской областей** включены «Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников». Уточнены особенности оплаты труда в образовательных организациях, реализующих:

- основные образовательные программы: основные общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы общего образования) и основные профессиональные образовательные программы (образовательные программы среднего профессионального образования);

дополнительные образовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные профессиональные программы).

В **РОС Республики Марий-Эл** включены: «Направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников организаций», «Направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций», «Перечень

⁸ Комиссии по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства

нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников образовательных организаций».

3.2.7. Эффективность договоренностей по вопросам охраны труда и его безопасности. Рассмотрим примеры эффективных договоренностей по отдельным составляющим вопросов охраны труда и его безопасности.

Договоренности о финансировании мероприятий по охране труда. Договоренности о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в размере, определенном в пункте 7.2.2 ОС (не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации), являются значимыми, так как в ст. 225 ТК РФ определено, что финансирование осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). **Эта значимая договоренность содержится в РОС 24 регионов.** Они отмечены меткой «Да» или «ДаРек» (рекомендуется выделять) в числителе ячеек столбца 9 Таблицы 5.1..

Примеры договоренностей:

♦ «Министерство: 8.3.7. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации» (**Республика Мордовия**);

♦ «7.2. Министерство способствует реализации прав работодателями по: 7.2.2. Выделению средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации» (**Алтайский край, Кемеровская, Курганская, Оренбургская области, Республика Удмуртия и др.**);

♦ «работодатели 7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, оценки уровней профессиональных рисков, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в размере не менее 2,0% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему» (**Алтайский край**).

В 11 РОС (в Таблице 5.1. они имеют пометку «Нет 0,2%») использован норматив выделения средств, определенный в ст. 225 ТК РФ, что приводит к меньшему выделению средств на охрану труда в образовательных организациях.

♦ «Министерство: Обеспечивает финансирование мероприятий по охране труда в подведомственных организациях на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные услуги» (**Вологодская, Иркутская области**);

♦ «Стороны 7.5.2. Рекомендуют органам местного самоуправления выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями 5законодательства по охране труда в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда образовательной организации, использование которых отражается в коллективных договорах или в соглашениях по охране труда» (**Нижегородская область**);

В 6 РОС (в Таблице 5.1. имеют обозначение «Нет») стороны не стали уточнять размер средств, а просто дали ссылку на ст. 225 ТК РФ: «в размере, определенном статьёй 225 ТК РФ».

В двух регионах используют свой, но лучший, чем в ст. 225 ТК РФ норматив выделения средств на охрану труда:

♦ «Руководителям организаций рекомендовано:

9.3.26. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год» (**Вологодская область**);

♦ «10.2.11. Обеспечивает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских и психиатрических осмотров работников, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в размере не менее 1 процента от фонда оплаты труда или не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации» (**Липецкая область**);

♦ «Стороны: 7.1.2. содействуют в) ежегодному заключению, до принятия соответствующих бюджетов, соглашений администраций муниципальных районов и городских округов **Республики Башкортостан** с территориальными организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях»;

♦ «5.3. Содействуют заключению соглашений по охране труда между администрациями районов **Санкт-Петербурга** и территориальными организациями Профсоюза».

В РОС **Республик Коми, Кабардино-Балкарии и Челябинской области** договоренностей о выделении средств на выполнение мероприятий по охране нет.

Договоренности об использовании возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. содержатся в РОС 41 региона. Они отмечены меткой «Да» в знаменателе ячеек столбца 9 **Таблицы 5.1.** и повторяют формулировку аналогичной договоренности в пункте 7.2.3 ОС или такую:

♦ «1.14.4. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний» (**Тюменская область**).

Договоренности об использовании возможности возврата части сумм

страховых взносов нет в *РОС республик Коми, Кабардино-Балкария, Донецкой Народной Республики и Челябинской области.*

Значимых договоренностей о создании и функционировании системы управления охраной труда, проведении мероприятий по оценке профессиональных рисков в образовательных организациях в рассмотренных РОС нет. Есть информационные и уточняющие договоренности, основывающиеся на договоренностях ОС, пункты 7.2.1, 7.3.4, 7.4.1. Например:

♦ «8.3. Министерство 8.3.4 Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации (**Республика Мордовия**);

♦ «10.2. Министерство способствует реализации работодателями полномочий по:

10.2.1. Обеспечению создания и функционирования системы управления охраной труда, проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217 и 218 Трудового кодекса Российской Федерации» (**Рязанская, Мурманская, Оренбургская области**);

♦ «7.1. Стороны при регулировании вопросов охраны труда, безопасности и создания благоприятных условий труда: 7.1.1. Добиваются: а) функционирования и совершенствования в образовательных организациях системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма» (**Республика Башкортостан**);

♦ «7.1. Министерство:

7.1.6. Содействует организации разработки Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательных организациях Республики Крым, с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации и Приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда» (**Республика Крым**);

♦ «Организуют проведение совещаний, семинаров по охране труда для работников, по реализации системы управления охраной труда и управлению профессиональными рисками в образовательных организациях» (г. **Санкт-Петербург**);

♦ «10.4. Стороны совместно:

10.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками» (**Псковская, Рязанская области**);

♦ «Профсоюза обязуется

10.3.6. Осуществлять профсоюзный аудит системы управления охраной труда, оценки профессиональных рисков, специальной оценки условий труда, условий и охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями» (**Белгородская, Вологодская, Мурманская, Рязанская области, г. Санкт-Петербург**);

Договоренности о создании службы охраны труда (введении должности специалиста по охране труда) в образовательных организациях. Учтем, что в Федеральном Соглашении содержится две договоренности по данному вопросу: в п. 7.1.7 – о создании и функционировании служб охраны труда в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих

государственное управление в сфере образования, и в п. 7.2.4. – о создании работодателями службы охраны труда или введении должности специалиста в образовательных организациях.

Договоренность о создании работодателями службы охраны труда или введении должности специалиста содержится в **43 РОС** (см. **Таблицу 6.** столбец 3 с пометками «Да, Как в ОС» или «Да, как в ТК РФ»). Договоренности имеют вид:

♦ «Работодатели: 7.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации» (**Кемеровская область, Республика Коми и др.**);

♦ «Стороны Добиваются: 2) введения в образовательных организациях должности специалиста по охране труда или создания служб охраны труда, структура и численность которых определяется с учетом рекомендаций Минтруда России» (**Республика Башкортостан**);

♦ «7.4. Министерство рекомендует руководителям, подведомственных образовательных организаций: вводить должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке» (**Красноярский край, г. Санкт-Петербург**);

♦ «Министерство: 8.1.4. Способствует введению должности специалиста по охране труда в Организациях в пределах штатной численности и в рамках доведенных лимитов бюджетных ассигнований» (**Белгородская область**);

♦ «8.1. Совет работодателей отрасли обеспечивает организацию работы по охране труда в учреждениях отрасли в том числе:

- по созданию службы охраны труда в образовательных учреждениях в соответствии с законом КБР «Об охране труда в **Кабардино-Балкарской Республике**».

При этом, договоренности о создании служб охраны труда в органах исполнительной власти субъектов РФ содержатся только в РОС **Воронежской, Вологодской, Оренбургской, Рязанской областей, республик Мордовия, Марий-Эл, Татарстан**. Возможно, в органах управления образованием остальных 38 субъектов службы охраны труда есть.

♦ «5.5. Обеспечивает функционирование службы охраны труда в структуре Министерства образования, содействует созданию и функционированию служб охраны труда в структуре муниципальных органов управления образованием» (**Воронежская, Вологодская области, республики Марий-Эл, Татарстан**);

♦ «8.3.8 Создают должность специалиста по охране труда Министерства образования **Республики Мордовия** в установленном законодательством Российской Федерации порядке».

♦ «10.1. Министерство

10.1.2. Формирует в соответствии со статьями 212, 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса с введением освобожденной должности специалиста по охране труда в Министерстве и подведомственных образовательных организациях с численностью работающих более 50 человек» (**Рязанская область**);

♦ «7.1. Министерство: 7.1:6. Способствует созданию и функционированию служб охраны труда в муниципальных органах, осуществляющих управление в сфере образования» (**Оренбургская область**).

Для выполнения рассматриваемых договоренностей стороны ОС в части 2

пункта 7.1.7. ввели договоренность о проведении мониторинга и контроля создания службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в образовательных организациях. Однако, подобная договоренность содержится только в **10 РОС (Воронежская, Вологодская, Костромская, Оренбургская, Орловская, Тюменская области, Ямало-Ненецкий АО, республики Марий-Эл, Хакассия, Чувашия), например:**

♦ *«Министерство: Организует проведение мониторинга и контроля создания служб охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в подведомственных организациях» (Оренбургская область);*

♦ *«Министерство: 11.5. Организует проведение мониторинга создания службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в образовательных организациях, способствует введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания образовательных организаций» (Воронежская, Тюменская области);*

В **Таблице 6.** выше в столбце 3 регионы, в РОС которых включены договоренности о создании службы охраны труда, имеют пометки «Да», указание соответствующего пункта РОС и качество договоренности в сравнении с рекомендациями ОС или со ст. 223 ТК РФ, например:

«Создают службы охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации)» (Хабаровский край).

Договоренности по вопросам осуществления ведомственного и общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в образовательных организациях. В 14 РОС включено обязательство сторон, аналогичное обязательству сторон ОС, пункт 7.4.4.:

♦ *«7.4. Стороны совместно:*

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

♦ *«Стороны совместно:*

Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций» (Кемеровская, Орловская области, Красноярский, Приморский края, Донецкая Народная Республика, республики Марий-Эл, Чувашия).

Договоренности о включении технического (главного технического) инспектора труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в состав комиссий по оценке готовности образовательных организаций к началу учебного года. Они содержатся в **30 РОС.** Договорённости аналогичны обязательствам сторон ОС, пункты 7.1.9 и 7.3.10.:

♦ *«11.13. Рекомендует руководителям муниципальных органов управления образованием включать внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, других представителей*

Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании» **(Кемеровская, Тюменская области, Хабаровский край);**

♦ «Рекомендует работодателям включение представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года» **(Красноярский край);**

♦ «7.3. Областная организация Профсоюз:

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

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

б) организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании» **(Оренбургская, Рязанская области, Приморский край);**

♦ «Профсоюз: 7.3.11. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверке готовности Организаций к началу учебного года» **(Воронежская область, Хабаровский край).**

Договоренности о создании условий и предоставлении уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда гарантий деятельности для выполнения профсоюзных обязанностей. Согласно Положению об уполномоченном, принятом постановлением Исполкома Профсоюза от 18.08.2025 г. №3-8, условия освобождения уполномоченных по охране труда от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, времени учебы и участия в указанных мероприятиях определяются в договорном порядке. Договоренности по данному вопросу в рассмотренных РОС формулируются на базе рекомендательной договоренности сторон ОС, пункт 7.2.11.

Надбавки к заработной плате уполномоченным в размере не менее 20 процентов рекомендуется устанавливать через коллективный договор **(РОС Вологодской, Мурманской, Псковской областей, республик Дагестан, Крым и др.):**

♦ «7.2. Стороны рекомендуют работодателям:

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

♦ «Работодатели Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченными по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов» **(Мурманская область);**

♦ «Работодатели: Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее

20 процентов должностного оклада по занимаемой должности, а также **выделение средств на обучение уполномоченных по охране труда» (Республика Дагестан);**

♦ «11.14.15. Создание условий для осуществления уполномоченными по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах предоставление уполномоченным по охране труда оплачиваемого рабочего времени и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов (внештатным техническим инспекторам труда – не менее 30 процентов) должностного оклада по занимаемой должности для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей» (Тюменская область);

♦ «7.1. Министерство:

7.1.9. Рекомендует предусматривать в коллективных договорах, соглашениях и в положениях о заработной плате предоставление уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций для выполнения возложенных на них обязанностей по проведению общественного контроля по охране труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов должностного оклада или **предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней** за выполнение работы на общественных началах» (Республика Крым);

10.1. Министерство содействует:

- стимулированию работы уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций (далее - уполномоченный по охране труда Профсоюза) через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы» (Рязанская область).

В 11 РОС определено число часов рабочего времени в неделю или в месяц, которое предоставляется **уполномоченным по охране труда** для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за состоянием охраны труда, в том числе:

♦ «Работодатели: Предоставляют доплаты уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда» (Калининградская область);

♦ «Работодатели 8.2.17. Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда **не менее двух часов рабочего времени в неделю** для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в подведомственное министерство государственных учреждений с сохранением заработной платы по основному месту работы в соответствии с коллективным договором (или устанавливают стимулирующие выплаты)» (Архангельская, Калининградская области);

♦ «Стороны рекомендуют: 11.6.3. Предоставлять уполномоченным по охране труда Профсоюза и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных общественных обязанностей **не менее 8 часов рабочего времени в месяц** с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективным договором» (Республика Марий-Эл, Орловская область, Хабаровский край);

♦ «Суммарное время освобождения от основной работы определяется в территориальных соглашениях и коллективных договорах и рекомендуется в пределах **не менее 10 рабочих часов в месяц**» (Курская область).

Для наглядности, в **Таблице 5.1.** в столбце 9 регионы, в соглашениях которых не выявлены конкретные договоренности о создании условий деятельности

уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, имеют отметку «Нет». Регионы, в которых уполномоченным устанавливаются доплаты, помечены «Да» или «ДаРек» и номером соответствующей договоренности РОС. Регионы, в которых уполномоченным для выполнения возложенных общественных обязанностей предоставляется время с сохранением среднего заработка, помечены «Нет», номером соответствующей договоренности РОС и числом часов.

Повышению эффективности деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, росту их значимости способствует участие регионов в Общероссийских смотр-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации». Обязательства об участии в этих конкурсах содержатся в 33 РОС, в меньшей части которых - это совместные обязательства сторон:

7.4. Совместные обязательства сторон:

7.4.2. Организация и проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Дней охраны труда, семинаров, выставок по охране труда» (Республика Удмуртия);

♦ *«7.1. Министерство: 7.1.9. Организует совместно с областной организацией Профсоюза проведение отраслевого смотра-конкурса «Лучший специалист по охране труда» (Оренбургская, Тюменская области).*

В большинстве РОС обязательства по организации участия представителей региона в Общероссийских смотр-конкурсах возложены на Профсоюз:

♦ *«7.3. Комитет Профсоюза:*

7.3.7. Организует ежегодное проведение и подведение итогов республиканских туров Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» (республики Крым, Калмыкия, Хакассия, Вологодская, Калининградская, Курганская, Кемеровская, Ростовская, Оренбургская области и др.);

♦ *«Профсоюз: Организует участие профсоюзных организаций в ежегодном Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» (Донецкая Народная Республика, Приморский край, Ленинградская, Рязанская области);*

♦ *«Организует ежегодное проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда краевой организации Профсоюза» (Красноярский край).*

В Республике Крым проводят свой смотр-конкурс:

♦ *«7.4. Стороны совместно:*

7.4.4. В целях улучшения работы по охране труда проводить смотр-конкурс «Лучшая образовательная организация по охране труда».

Договоренности о приобретении за счет средств работодателей и выдаче работникам, занятым во вредных условиях труда, средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с Едиными типовыми нормами. Подобные договоренности содержатся в подавляющем числе РОС регионов и сформулированы на базе договоренности сторон ОС, пункт 7.2.6.:

♦ *«Работодатели осуществляют: 1.14.9. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами» (республики Марий-Эл, Удмуртия, Пермский край, Костромская, Тюменская области);*

♦ *«Работодатели: 7.2.15. Устанавливают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, по сравнению с типовыми нормами, установленными Правительством Российской Федерации» (Республика Крым, Архангельская области);*

♦ *«Стороны рекомендуют: При составлении сметы расходов (плана финансово-хозяйственной деятельности) организации предусматривают средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств» (Свердловская область).*

В приложениях двух РОС уточнены нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств:

♦ *«10.2. Министерство способствует реализации работодателями полномочий по:*

10.2.6. Обеспечению приобретения за счет средств работодателя и выдачу работникам средств индивидуальной защиты (Приложение 4), и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами» (Рязанская область);

♦ *«Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с требованиями Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» в дошкольных образовательных организациях, а также в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях приведены в Приложениях № 14 и № 15» (Свердловская область).*

В РОС Ростовской области содержится Приложение №1: «Обязанности руководителей областных учреждений образования и первичных профсоюзных организаций в обеспечении безопасных условий и охраны труда», в котором содержится обязательность выполнения этой рекомендации, но тоже в общем виде.

Договоренности о выделении материальной помощи семье работника, погибшего в результате несчастного случая. Размер материальной помощи является результатом договоренности социальных партнеров и устанавливается в

договорном акте. Подобные договоренности содержатся в **25 РОС** и являются повторениями п. 7.2.12 ОС, например:

♦ *«Работодатели 9.2.11. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором в пределах средств, предусмотренных на финансовое обеспечение учреждения» (Архангельская, Мурманская, Рязанская, Новгородская, республики Удмуртия, Чувашия);*

♦ *«8.2.7. В случае если предусмотрено коллективным договором, осуществляют за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором» (республики Калмыкия, Коми).*

Следует отметить **РОС Вологодской области**, в котором стороны определили допустимый (**региональный**) размер предоставляемой материальной помощи:

♦ *«Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором, но не менее **пяти минимальных** заработных плат».*

Отметим еще одну договоренность из **Вологодской РОС**, устанавливающую дополнительную гарантию для работников при возникновении опасности для их жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда:

♦ *«В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда предоставлять работнику другую работу, соответствующую его квалификации, на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка».⁹*

Дополнительные договоренности по вопросам охраны труда, выявленные в отдельных РОС. Можно привести следующие договоренности:

♦ *«Межрегиональная организация Профсоюза в целях обеспечения необходимых условий труда работников: 5.17. Содействует обучению по охране труда избранных уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда первичных профсоюзных организаций, организует обучение по охране труда внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) территориальных организаций через Зональный учебно-методический центр профсоюзов **Санкт-Петербурга**»;*

⁹ *Александров В.В.. Согласно ст. 216.1 ТК РФ, в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами, т. е. не менее двух третей средней заработной платы работника.*

♦ *«Министерство и Профсоюз: 5.4.4. Проводят заседания совместной координационной комиссии по охране труда в соответствии с ежегодным планом работы комиссии» (Свердловская область);*

♦ *«Министерство просвещения и науки КБР совместно с региональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ КБР: - создает отраслевую комиссию по охране труда и организует ее деятельность;*

- организует проведение отраслевого «Дня охраны труда» (не реже 1 раза в квартал);

- разрабатывает отраслевую Программу улучшения условий и охраны труда на текущий период и обеспечивает ее реализацию»;

♦ *«Министерство совместно с региональной организацией Профсоюза: - разрабатывает отраслевую Программу улучшения условий и охраны труда на текущий период и обеспечивает ее реализацию» (Кабардино-Балкарская Республика);*

♦ *«В рамках сотрудничества с АНО «Культура здоровья» (г.Москва) регулярно организует для работников организаций вебинары с лекциями врачей-специалистов, психологов, иных специалистов по различным вопросам сохранения здоровья, профилактики профессиональных заболеваний» (Республика Калмыкия);*

♦ *«Стороны совместно: 11.3.2. Организуют проведение комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда с последующим рассмотрением результатов проверок на совместных заседаниях регионального органа, осуществляющего управление в сфере образования, и региональной организации Профсоюза» (Тюменская область);*

♦ *«Считать одним из критериев эффективности работы руководителя учреждения планирование средств на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение вакцинации, медосмотра и на обучение по охране труда» (Курганская область);*

♦ *«Приложение №4. СПИСОК производств, цехов, профессий и должностей работников, работа которых связана с повышенной нервно-эмоциональной и интеллектуальной нагрузкой или выполняется в особых природных географических и геологических условиях и условиях повышенного риска для здоровья, что даёт право на ежегодный дополнительный отпуск за особый характер труда (согласно постановлению Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31 мая 2016 г. №7-25).*

Замечания Александрова В.В. (АВВ):

1) В настоящее время не стоит сохранять договоренности, которые были правомерны после вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

♦ *«6.19. Стороны рекомендуют работодателям:*

6.19.7. До проведения специальной оценки условий труда сохранять:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются доплаты в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Приложение № 9 к настоящему Соглашению), в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда, если в сроки, установленные законодательством, специальная оценка условий труда не проведена» (Архангельская область).

2) Есть ошибки в ссылках.

В РОС Ростовской области (п.1.1 в Приложении №1 «Обязанности руководителей областных учреждений образования и первичных профсоюзных организаций в обеспечении безопасных условий и охраны труда»):

♦ *«1.1. Ежегодно производят целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации».*

(В ст.377 ТК РФ определены обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации – АВВ).

♦ *«Работодатели: Ежегодно предусматривают средства и расходы организации для осуществления мероприятий по охране труда (не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ) (Калининградская область) (ошибка – требование ст. 225 ТК РФ – АВВ).*

3.2.8. Эффективность договоренностей по вопросам привлечения в сферу образования молодых специалистов, их моральной, материальной и профессиональной поддержки.

Она характеризуется значением показателя **Кмол**. Для рассмотренных РОС значения **Кмол** по мере убывания приведены в **Таблице 4б**. Формулировки эффективных договоренностей по вопросам привлечения в сферу образования молодых специалистов, их материальной и профессиональной поддержки опираются на положения Федерального закона "О молодежной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ и изменений, внесенных в него Федеральным законом от 22.04.2024 № 95-ФЗ (при определении понятия «молодой специалист»), а также – на положения пунктов 3.9, 3.10, 8.6.5, 8.7.л, 9.8.г, 9.8.е, 9.8.з ОС.

Выполнение рекомендации пункта 3.10 ОС в части: «при заключении региональных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся профессиональных образовательных организаций».

В 18 РОС введены дополнительные разделы (см. **Таблицу 1.**), касающиеся:

- молодежной политики (**РОС Воронежской, Орловской, Рязанской областей, Хабаровского края, Республики Татарстан**);
- гарантий молодых специалистов (**республики Башкортостан, Калмыкия, Пермский край, Курская область**);
- работы с молодыми педагогами (**Алтайский край, Белгородская и Тюменская области**);
- социальной защиты молодежи (**Республика Мордовия**);
- социальных гарантий обучающихся (**Свердловская область**).

В Таблице 6. в столбце 4 отмечены регионы, в которых стороны РОС приняли к исполнению положения, изложенные в п. 3.10 ОС (пометка «Да» и

номер соответствующего пункта). Регионы, для которых стоит пометка «РеСД», стороны соглашений включили рекомендации в адрес муниципальных органов управления образованием и руководителей образовательных организаций, аналогичные изложенным в п. 3.10 ОС.

Договоренности о профессиональной ориентации школьников на педагогическую профессию присутствуют только в РОС Тюменской области:

♦ «*направления в совместной деятельности сторон:*

5.4. Организация и проведение мероприятий, направленных на педагогическую профессиональную ориентацию школьников, формирование мотивации к выбору педагогической профессии, в том числе и посредством ежегодного участия в Российской психолого-педагогической олимпиаде имени К.Д. Ушинского для старшеклассников.

5.5. Создание системы формирования педагогических классов в общеобразовательных организациях».

Договоренности о поддержке студентов, обучающихся в организациях профессионального и высшего образования по направлению «Педагогическое образование» присутствуют лишь в нескольких РОС, например:

♦ «*Приоритетными являются следующие направления в совместной деятельности:* 5.3. Организация работы со студентами организаций профессионального и высшего образования:

- разработка и внедрение системы правовой и консультативной поддержки студенчества, содействие решению проблем вторичной занятости, организация отдыха и оздоровления студентов, особенно из малообеспеченных и социально-незащищенных категорий;

- выявление и поддержка молодежи, заинтересованной в получении педагогической профессии и работе в сфере образования;

- осуществление выплаты профсоюзных стипендий студентам – членам Профсоюза, успешно получающим образование по очной форме обучения как на бюджетной основе, так и с полным возмещением затрат, и активно участвующим в деятельности профсоюзной организации;

- формирование регионального целевого заказа на подготовку педагогических кадров и участие в отборе кандидатов на эти бюджетные места;

- содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение первого года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня» (**Тюменская область**);

♦ «11.12. Студенты очной формы обучения, получающие образование за счет средств республиканского бюджета, обеспечиваются стипендиями и иными формами социальной поддержки на условиях и в размерах не ниже уровня, установленного законодательством РФ для соответствующих категорий обучающихся в федеральных государственных образовательных организациях» (**Республика Мордовия**);

♦ «1.6. Рекомендует в коллективных договорах предусмотреть:

а) ежемесячные денежные выплаты педагогическим работникам образовательных организаций – студентам старших курсов, обучающимся по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» (**Воронежская область**).

Договоренности по трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального педагогического образования

в образовательные организации региона в основном имеют информационный или уточняющий вид:

♦ «8.3. Работодатели:

- информируют центры содействия занятости и трудоустройству выпускников образовательных организаций края о наличии вакантных рабочих мест, открытых для выпускников образовательных организаций (в том числе инвалидов);

- принимают участие в мероприятиях по содействию трудоустройства выпускников образовательных организаций, реализуемых центрами содействия занятости. Проводят в образовательных организациях "Путь к успеху"» (**Хабаровский край**);

♦ «9.3.3. Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста» (**Республика Башкортостан**);

♦ «9.6. Областная организация Профсоюза:

9.6.3. Рекомендует комитетам территориальных организаций и профсоюзным комитетам первичных организаций совместно с органами, осуществляющими управление в сфере образования, работодателями проводить посвящение в педагоги и поздравления молодых специалистов, в случае необходимости оказывать молодым специалистам – членам профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета» (**Рязанская область**);

♦ «3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по работе с молодежью в государственных учреждениях:

1) проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в организациях;

2) содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций по специальности» (**Алтайский край, Кемеровская область, республики Крым, Коми**);

♦ «1.3.3. Предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики» (**Белгородская область**).

Договоренности о материальной поддержке молодых специалистов с той или иной степенью эффективности содержатся практически во всех рассмотренных РОС, например:

♦ «5.3.5. В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу **надбавку** в размере: 5000 руб. - специалистам с высшим образованием; 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием» (**Рязанская область**);

♦ «В целях финансовой поддержки молодым специалистам со стажем работы до 2-х лет устанавливают **стимулирующую надбавку** за профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

В течение последующих 3 лет работы выплачивают стимулирующую надбавку в размере не менее 30% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы» (**Липецкая область**);

♦ «Министерство обязуется: **ежемесячную денежную выплату** в размере 5 тыс. рублей молодым воспитателям и старшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных

организаций **Республики Калмыкия**, в возрасте до 35 лет включительно, в порядке и на условиях, установленных постановлением Правительства Республики Калмыкия от 14 сентября 2023 г. № 303»;

♦ «4.14. Стороны договорились: молодым специалистам, работающим в Образовательных организациях, **устанавливаются доплаты** в размере 30% должностного оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 50% в течение первых трех лет работы» (**Республика Хакассия**);

♦ «Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), **оклады (ставки заработной платы) повышаются** на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (**Свердловская область**);

♦ Из приложения к РОС **Донецкой Народной Республики**: «Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам из числа педагогических работников и научных сотрудников - 10%»;

♦ «5.4.1. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается **персональная выплата** в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения и сохраняется при поступлении педагогического работника в другую бюджетную или казенную образовательную организацию» (**Красноярский край**);

♦ «8.5.3. Молодым специалистам - специалистам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступившим к работе на педагогические должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающим на педагогических должностях в течение трех лет, устанавливается **повышающий коэффициент к ставке заработной платы** (должностному окладу) в размере 0,35 ставки, определенный нормативными правовыми актами **Хабаровского края**.

Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций»;

♦ «9.3.1. Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в **Курской области**» и муниципальными нормативными актами выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в государственных (муниципальных) образовательных организациях Курской области: устанавливать в течение первых пяти лет работы:

- **повышающий коэффициент** в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с **отличием** образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

- **повышающий коэффициент** в размере 1,3 к окладу (ставке)»;

♦ «9.3.9. В случае если молодой специалист получил квалификационную категорию до 1 января 2024 года за ним сохраняется (возобновляется) право на получение ежемесячной **стимулирующей надбавки**» (**Республика Башкортостан**);

♦ «9.3.5. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается **ежемесячная стимулирующая надбавка** в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета ежемесячной стимулирующей надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда» (**Республика Башкортостан**);

♦ «9.6. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся: в) обеспечения **служебным жильем** работников из числа молодежи» (**Оренбургская область**);

♦ «Рекомендуемый размер молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности» (**Республика Калмыкия**);

♦ «10.2. Стороны рекомендуют

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем **предоставления им подъемных** не менее 10 тысяч рублей и установления надбавок к заработной плате в размере не менее 30% – в первый год работы, не менее 20% – во второй год работы, не менее 10% – в третий год работы» (**Алтайский край**);

♦ «8.3. Работодатели:

- выплачивают единовременное **пособие** в размере **восьми должностных окладов** (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр (ред. от 13.03.2020) "Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки";

♦ «Стороны рекомендуют работодателям: 3) Компенсировать молодым специалистам оплату стоимости (части стоимости) **содержания детей** в дошкольных образовательных организациях за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности» (**Республика Башкортостан, Воронежская область**);

♦ «Обеспечивать сокращение составления молодыми педагогами **отчётной документации** (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов)» (**Белгородская область**);

♦ «4.1.8. Рекомендовать при разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых учителей, воспитателей в организациях отрасли образования, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха» (**Республика Мордовия, Ростовская область**).

Кроме материальной поддержки молодых специалистов в ряде РОС ввели для них гарантии при сокращении численности или штатов в образовательной организации:

♦ «9.3. Министерство образования и Профсоюз договорились при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ) молодым специалистам, впервые поступившим на педагогическую работу, в течение трех лет с момента заключения трудового договора» (**Воронежская, Курская, Тюменская области, Республика Калмыкия**);

♦ «4.3. Стороны рекомендуют недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет» (**Красноярский край, Ямало-Ненецкий АО, Республика Удмуртия и др.**);

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

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет» (**Иркутская, Курганская, Костромская, Липецкая, Новгородская, Омская области, республики Крым, Чувашия и др.**).

Договоренности о социальной поддержке молодых специалистов, приступивших к работе в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах:

♦ «Стороны рекомендуют работодателям:

Создавать фонды поддержки молодых квалифицированных специалистов, выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в сельскую местность» (**Белгородская область**);

♦ «4.1.9. Выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в государственные образовательные организации, подведомственные Министерству, и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельской местности, в размере десяти должностных окладов; в городах, рабочих поселках, поселках городского типа – в размере пяти должностных окладов» (**Тульская область**);

♦ «3.2. Осуществлять выплату единовременного пособия в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией **Курской области**, молодым специалистам, прибывшим на работу в государственные (муниципальные) образовательные организации Курской области, расположенные в сельских населенных пунктах. Данная выплата осуществляется работникам образовательных организаций областного подчинения – из

областного бюджета, работникам муниципальных организаций – из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета, независимо от срока действия заключенного трудового договора»;

♦ «9.5. Стороны рекомендуют: 6.9.13. Установить выплаты единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в образовательные организации сельской местности» (**Республика Удмуртия**);

♦ «9.5. Министерство - утверждает список получателей грантов из числа молодых специалистов общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, в соответствии с Постановлением Правительства **Рязанской области** от 5 июня 2013 г. N 146 "Об утверждении Порядка предоставления грантов молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные организации, расположенные в сельской местности"»;

♦ «9.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений закреплять меры социальной поддержки молодых специалистов, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий:

имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах – 5000 руб, а если диплом с отличием, то – 8000 рублей;

установить стимулирующие выплаты постоянного характера и учитываемые при расчете тарификации **студентам** старших курсов, заключившим трудовой договор с общеобразовательной организацией:

расположенной в сельской местности – 5000 руб, в случае если 75% оценок «отлично» – 6000 рублей» (**Воронежская область**).

Договоренности о поддержке и развитии института наставничества формулировались сторонами в рамках выполнения соответствующей рекомендации пункта 3.10.6 ОС и в большом числе регионов носят значимый, но рекомендательный характер:

♦ «Стороны считают приоритетными

закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами» (**Республика Мордовия**);

♦ «Стороны Рекомендуют работодателям:

Закреплять наставников за молодыми педагогами в образовательных организациях, поощрять наставников за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективными договорами и локальными актами учреждения, и нормативными актами регионального уровня» (**Белгородская область**);

♦ «Проводить ежегодную «Зимнюю школу молодого педагога и наставника» для представителей Советов молодых педагогов и клубов «Наставник» муниципальных образовательных организаций **Свердловской области**»;

♦ «9.4. Профсоюз совместно с Министерством и Работодателями содействуют:

- учету критерия для оценивания работы руководителей и работников – «Эффективная организация наставничества»;

- обобщению опыта педагогов-наставников, расширению круга участников номинации «Педагог-наставник» конкурса «Педагогический дебют» на региональном уровне;

- практике института наставничества, ежегодному награждению знаком «Лучший наставник молодежи» педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня и передающих свой опыт молодым специалистам организаций» (*Республика Марий-Эл*).

Только в двух РОС определены минимальные (для региона) размеры доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество):

♦ «Считать важным создание системы наставничества в организациях. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки» (*Рязанская, Свердловская области*).

Кроме того, в РОС **Свердловской области** в Приложении №12 приведено Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. В нем определены цель и задачи системы наставничества, формы и организация наставничества, права и обязанности наставника, наставляемого:

♦ «Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации (Приложение № 12)».

Договоренности о предоставлении возможности молодым педагогам повышать свой профессиональный уровень содержатся во многих РОС, но носят рекомендательный характер:

♦ «Стороны: 11.1.4. Рекомендуют работодателям:

Создавать молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащённости рабочего места современной оргтехникой и лицензионным программными продуктами» (*Белгородская область*);

♦ «Стороны рекомендуют работодателям:

Высвободить при составлении расписаний учебных занятий, не менее **одного свободного дня в неделю** для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня» (*Белгородская область, Республика Калмыкия*);

♦ «9.4.5. В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени планируют для них в течение рабочей недели **один свободный день** с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям» (*Курская область*);

♦ «Стороны рекомендуют работодателям:

Обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами **интересующих их направлений внеурочной работы** в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала» (*Белгородская область*);

♦ «Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях: проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях; содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту» (**Кемеровская область**);

♦ «3.7. Министерство и **Крымская республиканская организация Профсоюза** рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

закреплению возможности молодыми педагогами повышать свой профессиональный уровень, **осваивать содержание и методики преподавания учебных курсов**, а также совершенствовать навыки учебной, воспитательной и развивающей работы: посредством предоставления не менее одного методического дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми»;

♦ «4.1.5. Совместно с образовательными организациями высшего образования, расположенными на территории **Республики Мордовия**, педагогическими колледжами, методическими службами, советами молодых учителей и воспитателей активизировать работу по изучению и внедрению **в практику работы молодых учителей и воспитателей новых образовательных технологий**; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической адаптации профессиональной деятельности, содействовать их научной деятельности (участие в научных и научно-практических конференциях, публикация трудов)»;

♦ «Стороны считают необходимым:

5.11.6. Рекомендовать предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах **стимулирующие выплаты**:

а) не менее 40% к окладу лицам, обучающиеся по образовательным программам и допущенным к образовательной деятельности в соответствии со статьёй 46 федерального закона №273-ФЗ "Об Образовании в РФ", также педагогическим работникам молодым специалистам выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в образовательную организацию в год окончания учёбы и не имеющие стажа педагогической деятельности в течение первых трех лет преподавательской работы» (**Оренбургская область**).

В ряде РОС стороны ввели договоренности о проведении конкурсов, профильных площадок и школ для молодых педагогов, которые также способствуют повышению их профессионального уровня:

♦ «Проводит конкурсный отбор лучших учителей и иных педагогических работников образовательных организаций с вручением премий в соответствии с указом Губернатора Орловской области от 3 апреля 2012 г. № 103 «О конкурсном отборе талантливой молодежи Орловской области».

♦ «Профсоюз обязуется из собственных средств предоставлять единовременную выплату за счет членских профсоюзных взносов в размере, установленном президиумом Профсоюза:

победителям профсоюзного конкурса «Самый перспективный молодой специалист года» (Орловская область);

♦ «Министерство рекомендует органам местного самоуправления:

Содействовать Профсоюзу в организации и проведения муниципального этапа **конкурса «Молодой учитель»** и ежегодных муниципальных **«Весенних школ молодого педагога»**, организуемых городскими (районными) организациями Профсоюза» (**Свердловская область**);

♦ «Осуществлять за счет средств работодателя повышение квалификации молодых педагогов в ежегодной Республиканской педагогической школе профессионального роста молодого педагога» (**Республика Татарстан**);

♦ «9.3.3. В целях выявления и поддержки молодых талантливых педагогических работников продолжить проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», профильной площадки «Старт в профессию» и других мероприятий» (**Рязанская область**);

♦ «стороны совместно: Содействуют проведению **молодежных конкурсов профессионального мастерства**, в том числе конкурса «Педагогический дебют», «Студенческий лидер», «Лучший молодежный совет» и др.» (**Липецкая область**);

♦ «3.2. Приоритетное направление совместной деятельности сторон: обеспечение организации и финансирование мероприятий по повышению социального статуса молодых педагогов - **республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Молодой учитель»**;

организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам» (**Республика Мордовия**).

Договоренности о поддержке молодежных объединений педагогических работников. В значимых договоренностях указаны названия региональных молодежных объединений, обязательства по финансированию мероприятий по повышению социального статуса молодых педагогов, определены формы поддержки руководителей молодежных объединений:

♦ «9.4. Стороны совместно содействуют:

- работе Совета молодых педагогов **Рязанской области**, регионального клуба «Наставник», Совета молодых преподавателей СПО;

- созданию и активной работе в муниципалитетах и округах советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.»;

♦ «3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

поддержка в самоорганизации молодежи с целью развития ее общественно полезных интересов и инициатив;

обеспечение организации и финансирование мероприятий по повышению социального статуса молодых педагогов - **республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Молодой учитель»**;

организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов» (**Республика Мордовия**);

♦ «Стороны обязуются содействовать созданию Советов молодых педагогических работников, клубов «Наставник» с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем» (**Приморский край**);

♦ «9.4. Профсоюз:

1) Организует работу республиканского «Клуба молодых педагогов».

2) Учреждает стипендию лучшему председателю территориального Совета (клуба) молодых педагогов.

3) Проводит обучающие семинары для молодых специалистов» **(Республика Башкортостан);**

♦ «Стороны рекомендуют руководителям включать председателя Совета молодых педагогов в состав коллегиальных органов организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально- трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов» **(Калининградская область);**

♦ «Стороны рекомендуют организациям системы образования:

Предоставлять председателю совета (клуба, комиссии по работе с молодежью и др.) свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи» **(Пермский край);**

♦ «6.11. Работодатели предоставляют председателю Совета (клуба) молодых специалистов, молодежной комиссии профсоюзных организаций необходимое время в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемым территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов и образовательных организаций»;

♦ «Профсоюз:

1) Организует работу республиканского «Клуба молодых педагогов».

2) Учреждает стипендию лучшему председателю территориального Совета (клуба) молодых педагогов» **(Республика Башкортостан);**

♦ «11.3.3. Предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики» **(Белгородская область);**

♦ «Стороны рекомендуют - предоставлению председателю территориального Совета молодых педагогов, дней для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов и образовательных организаций с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемым территориальным соглашением, коллективным договором» **(Тюменская область).**

4. Эффективность договоренностей, относящихся к сфере социальных отношений.

Количественно эффективность этих договоренностей характеризуется значением показателя **Ксц**. Расположение регионов по мере убывания значений **Ксц** представлено в **Таблице 3**. Из нее следует, что в региональных Соглашениях содержится мало договоренностей (значения $K_{сц} \leq 10$) о предоставлении работникам образовательных организаций дополнительных социальных льгот и гарантий.

Наибольшее число значимых, полезных для работников договоренностей, в том числе рекомендательных¹⁰, содержится только в РОС **Курской области** ($K_{сц} = 10,5$).

¹⁰ Значимым, но рекомендательного характера договоренностям присваивается 0,5 балла при расчете значения **Ксц**.

В 20 РОС значение Ксц уменьшается от Ксц=6,5 (*РОС Тульской области*) до Ксц=2,0 (*РОС республик Марий-Эл, Мордовии, Татарстана*).

В РОС Белгородской, Калининградской, Псковской областей и г. Санкт-Петербурга значимых договоренностей не выявлено (Ксц=0,0). В них содержатся только информационные или уточняющие договоренности, например:

♦ «Стороны: Изучают, анализируют и распространяют положительный опыт социальной защиты работников, обсуждают его на совместных совещаниях» (*город Санкт-Петербург*);

♦ «10.4.2. добиваться и контролировать включение в Коллективные договоры подведомственных организаций образования гарантий для работников, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины, указанных в п. 10.4.1 настоящего Отраслевого соглашения»;

«Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством РФ, имеют право на получение досрочной страховой пенсии по старости» (*Белгородская область*);

♦ «Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в размерах, на условиях и в порядке, установленном законодательством ... области, которая обеспечивается за счет бюджетных ассигнований бюджета ...области» (*Калининградская, Псковская области*);

♦ «Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений касающихся: обеспечения служебным жильем работников» (*Архангельская, Калининградская, Псковская области*).

Рассмотрим **примеры эффективных, значимых для работников договоренностей по вопросам социальных отношений.**

В составе значимых договоренностей РОС по вопросам социальных отношений содержатся значимые договоренности ОС, например, по вопросу совершенствования порядка и условий реализации программы «Земский учитель».

В 5 РОС повторили договоренность 8.3.7. ОС. Такие договоренности в качестве примеров здесь и далее приводить не будем.

Отметим только те договоренности, которые были сформулированы сторонами, исходя из проблем и возможностей того или иного региона. В качестве таких примеров можно считать следующие.

Договоренности по вопросам санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха:

♦ «1.2. Работникам государственных областных и муниципальных организаций образования выплачивать денежную компенсацию расходов в размере 50 процентов стоимости санаторно-курортной путевки в санаториях, профилакториях, базах отдыха, пансионатах, находящихся в государственной собственности Ростовской области, или в тех, доля в уставном капитале которых находится в государственной собственности *Ростовской области*»;

♦ «7.2. Областная организация Профсоюза обязуется предоставлять работникам организаций отрасли «Образование» *Омской области* санаторно-оздоровительных услуг на базе структурного подразделения бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Омской

области" - санатория-профилактория "Оптимист" на договорной основе, в том числе с участием Профсоюза»;

♦ «Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении **Свердловской области** «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» (далее - санаторий-профилакторий «Юбилейный») без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если такая возможность предусмотрена коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации и это не приводит к нарушению образовательного процесса»;

♦ «9.7.6. Проводить ежегодные смотры на лучшую организацию оздоровления работников образования и их детей» (**Республика Крым**);

♦ «4.1. При формировании бюджета **Тульской области** вносит предложения по составу расходов на образование с учетом включения средств на: Выплату пособия на санаторно-курортное лечение:

- работникам муниципальных образовательных организаций;
- работникам методических центров, кабинетов, психологических служб, созданных муниципальными образованиями области»;

♦ «Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях: направление части дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на организацию добровольного медицинского страхования, санаторно-курортное лечение и отдых работников» (**Ямало-Ненецкий АО**);

♦ «Стороны рекомендуют оказывать помощь, в том числе материальную, лицам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов» (**Нижегородская область**);

♦ «Количество путевок для работников системы образования, вышедших на пенсию, устанавливается в размере не более 10 процентов от общего количества путевок в санаторий-профилакторий «Юбилейный»» (**Свердловская область**);

Следует отметить Приложение №3 к РОС **Хабаровской области**: «Положение о порядке распределения и приобретения льготных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для членов профсоюза образовательных организаций, входящих в состав Хабаровской краевой организации профессионального союза работников народного образования и науки российской федерации, в санатории "Кульдур", "Изумрудный" и другие санатории российской федерации, путевки в которые предоставляются АО "Санаторно-курортное объединение ФНПР "Профкурорт».

Примеры договоренностей с обязательствами профсоюзной стороны:

♦ «Профсоюз 8.2.7. Организует на базе коттеджного комплекса «У реки» в деревне Бунырево Алексинского района **Тульской области** смены «Мать и дитя» в летний период»;

♦ «Профсоюз организует санаторно-курортного лечения работников - членов Профсоюза в соответствии с договорами, заключенными с санаторно-курортными учреждениями **Омской области**, с предоставлением скидки от 10 % от стоимости путевки, а также до 20 % по программе "Профсоюзная путевка"»;

♦ «Профсоюз: 9.5.6. Обеспечивает организацию отдыха и оздоровления работников и членов их семей, выделяет из областного профсоюзного бюджета средства на частичное погашение стоимости приобретаемых путевок в объеме до 10 процентов от бюджета в год» (**Липецкая область**);

♦ «Профсоюз: 8.9.4. Предусматривает в смете доходов и расходов средства на содержание профсоюзного физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», проведение республиканской спартакиады «Здоровье», соревнований и др.» **(Республика Башкортостан);**

♦ «Страхования работников - членов Профсоюза и членов их семей от несчастного случая по льготным тарифам, а также по программе "Антиклец"» **(Омская область).**

По вопросам улучшения жилищных условий, льгот по затратам на их содержание.

Выявленные договоренности носят уточняющий характер, например:

♦ «8.5. Стороны договорились осуществлять в пределах своих полномочий согласованную деятельность, направленную на:

б) индексацию и увеличение размера компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности» **(Республика Башкортостан);**

♦ «В целях выполнения пункта 6 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории **Свердловской области**, в рамках муниципальных программ предусматривать мероприятия по частичной компенсации платы за коммерческий найм жилых помещений для проживания педагогических работников (при отсутствии соответствующего муниципального жилищного фонда в муниципальном образовании, расположенном на территории Свердловской области) за счет средств местных бюджетов и (или) иных источников»;

♦ «8.2.2. Работникам образовательных организаций, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, – **выплата на возмещение затрат** по уплате процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья» **(Курская область);**

♦ «Стороны рекомендуют устанавливать плату за проживание работников образования в объектах жилищного фонда, находящихся на балансе образовательных организаций, в размерах, определенных для работников соответствующих организаций» **(Нижегородская область).**

По мерам социальной и материальной поддержки работников, имеющих детей.

♦ «Обеспечивает действие областной социальной программы «Объединенный фонд социальной помощи» **(Нижегородская область);**

♦ «Стороны добиваются:

внедрения внеочередного порядка приема детей работников государственных и муниципальных образовательных организаций в детские дошкольные учреждения, а также права бесплатного или льготного посещения детского дошкольного учреждения для детей работников данного образовательного учреждения»;

«Дети работников федеральных, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, областных и муниципальных образовательных организаций имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные организации, что закрепляется в территориальных отраслевых Соглашениях»;

«Рекомендовать осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в дошкольных организациях» (**Рязанская область**);

♦ «Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях:

- предоставление работникам отрасли - женищинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательных организаций всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые» (**республики Крым, Марий-Эл**);

♦ «7.10. Стороны рекомендуют работодателям при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, на условиях и в размерах, установленных коллективным договором:

- компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях» (**Воронежская область**);

♦ «8.4. Рекомендовать муниципальным органам власти, являющимся учредителями дошкольных образовательных организаций, снижать размер родительской платы работникам дошкольных образовательных организаций за содержание их детей в дошкольных образовательных организациях согласно ст. 65. п. 2 Закона РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (**Курская область**).

Договоренности по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников.

По данному вопросу в четырех РОС содержатся договоренности рекомендательного характера:

♦ «Стороны 6.3.6. Предпринимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда» (**Архангельская, Калининградская, Мурманская, Псковская области**);

В рамках выполнения этих мер в РОС Мурманской области ввели значимую договоренность:

♦ «8.10. Стороны договорились, что при разработке и утверждении формы расчетного листка о составных частях заработной платы включать в него сведения о размере страховых взносов на обязательное пенсионное страхование работника и перечислении их в Пенсионный фонд».

Договоренности по другим мерам социальной поддержки работников:

♦ «Введению, совместно с работодателями на основе коллективных договоров, частичной компенсации стоимости горячего питания работников, в первую очередь, из числа молодых специалистов и вспомогательного персонала в период трудовой деятельности» (**Республика Марий-Эл**);

♦ «Рекомендовать осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- дотацию на **питание** работникам ДООУ» (**Рязанская область**);

♦ «Стороны рекомендуют льготу на **питание** работников в интернатных и дошкольных

образовательных организациях» (**Республика Калмыкия**);

♦ «Стороны рекомендуют:

11.4.1. Муниципальным органам управления образованием организовывать **питание**, посты оказания первой помощи и санитарно-бытовое обслуживание работников, привлеченных к проведению государственной **итоговой аттестации** на территории образовательной организации» (**Тюменская область**);

♦ «Установлению для работников муниципальных образовательных организаций компенсации **расходов за проезд до места работы** и обратно, в первую очередь для молодых специалистов и вспомогательного персонала» (**республики Крым, Марий-Эл, Рязанская область**);

♦ «1.11. **Единовременную выплату** при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности работникам государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству, работникам методических центров, кабинетов, психологических служб, созданных областью» (**Тульская область**);

♦ «6.9. Стороны рекомендуют:

6.9.10. Выделять **средства ко Дню учителя**, другим профессиональным праздникам и к Дню пожилого человека для поощрения неработающих пенсионеров, проработавших в образовательных организациях не менее 10 лет и вышедших на пенсию по старости» (**Республика Удмуртия**);

♦ «Профсоюз обязуется:

2.3.10. Продолжить выдачу беспроцентных займов членам Профсоюза с целью оказания солидарной поддержки работникам (в соответствии с принятым положением о беспроцентных займах)» (**Алтайский край, Ростовская область**);

♦ «Способствуют в целях дополнительной социальной поддержки работников образования развитию Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохраняя сложившуюся практику безналичной формы возврата займов при наличии соответствующего письменного заявления работника» (**Нижегородская область**);

♦ «Областная организация Профсоюза обязуется

Оказывать финансовую помощь работникам образования, являющимся членами Профсоюза и членами Кредитного потребительского кооператива со сниженной ставкой "Учительский" (КПК "Учительский"), путем предоставления доступных займов» (**Омская область**).

5. Эффективность договоренностей по вопросам обеспечения условий и гарантий деятельности региональных организаций Профсоюза и их выборных органов.

В большинстве РОС договоренности по этим вопросам содержатся, как и в ОС, в двух разделах: «Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями», «Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза». Качество договоренностей характеризует значение показателя

Кгдп. Расположение регионов по мере убывания значений показателя **Кгдп** представлено в **Таблице 3а.**

Как и в других разделах, большинство договоренностей заимствованы из ОС. Отметим только те, которые были сформулированы сторонами, исходя из проблем и возможностей того или иного региона.

Договоренности по вопросам создания условий, обеспечивающих деятельность выборных органов профорганизации. Прежде всего, отметим договоренности, в которых, как и в ОС, п. 10.2.2, улучшается положение части 2 ст. 377 ТК РФ в том, что работодатели предоставляют выборному профоргану как минимум одно помещение **независимо от численности работников.** Подобные договоренности содержатся в **28 РОС.**

♦ *«Работодатели обязаны:*

*12.2.2. 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, доступ к сети «Интернет» (при наличии данного вида связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, а также безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства в порядке, определенном коллективным договором, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации» (Архангельская, Костромская, Липецкая, Оренбургская, Мурманская, Новгородская, республики Коми, Крым, Чувашия и др.).*

Договоренности **РОС Вологодской, Омской областей и Республики Коми** позволяют первичным профорганизациям иметь возможность **создать электронную страницу Профсоюза на официальном сайте организации:**

♦ *«10.2.8. Предоставлять в соответствии с коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам: - оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте организаций» (Вологодская, Омская области);*

♦ *«Содействовать созданию на сайтах образовательных учреждений профсоюзных страничек» (Республика Коми).*

Примеры значимых договоренностей, в которых достаточное внимание уделено созданию необходимых условий для деятельности **выборных органов региональных, территориальных и городских профсоюзных организаций:**

♦ *«12.9.1. В соответствии с частью 1 ст. 377 ТК РФ и ч. 2 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет работникам аппарата Межрегиональной организации Профсоюза отапливаемые, электрифицированные и соответствующие санитарным нормам и требованиям кабинеты № 306, 310 обеспечивает их уборку и техническое обслуживание» (Тюменская область);*

♦ *«10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам территориальных*

организаций Профсоюза:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, собраний, заседаний выборных органов;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также **возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах органов управления образованием.**

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями» (Вологодская область);

- ♦ «Стороны рекомендуют:

Администрациям муниципальных районов, муниципального округа, городского округа **Ленинградской области** в целях осуществления профсоюзной деятельности области предоставлять **территориальным организациям** в безвозмездное пользование помещения»;

- ♦ «12.9.2. Предоставляет Межрегиональной организации Профсоюза зал заседаний для проведения пленумов, конференций, совещаний, семинаров, обеспечивает в этом зале работу соответствующего оборудования, в том числе и для проведения профсоюзных мероприятий в режиме видеоконференцсвязи» (**Тюменская, Свердловская области**);

- ♦ «Освобождают территориальные организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях» (**Ростовская область, Республика Мордовия**);

- ♦ «10.2.5. Предоставляет выборному органу территориальной профсоюзной организации по его обращению бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа, личного приема членов профсоюза и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, интернет; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, предоставлять для выполнения общественно значимой работы имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа территориальной профсоюзной организации» (**Республика Башкортостан**);

- ♦ «12.9. Департамент предоставляет возможность Профсоюзу использовать техническую базу бюджетного учреждения **Орловской области** «Региональный центр оценки качества образования» (телекоммуникационные каналы связи) для проведения видеосовещаний с руководителями образовательных организаций и председателями территориальных, первичных профсоюзных организаций области, совместных с Департаментом вебинаров по разъяснению отраслевых нормативных документов».

Договоренности по вопросам принятия решений работодателями с учетом мнения профсоюзного органа:

- ♦ «6.3.5. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и

других видов документации, учитывается мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций образовательных организаций» (**Республика Башкортостан, Тюменская область**);

♦ «В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования труда включается представитель выборного органа территориальной организации Профсоюза» (**Тюменская область**);

♦ «В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства входит представитель выборного профсоюзного органа» (**Свердловская область**);

♦ «3.8.2. Учебную педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом» (**Воронежская, Рязанская области**);

P.S. В состав приложений 7 РОС включены:

- «Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права» (**Рязанская, Свердловская области**);

- «Порядок учета мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации и порядок согласования с выборным органом профсоюзной организации» (**Архангельская, Вологодская, Курская области, Республика Калмыкия**).

♦ «6.21. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда» (**республики Мордовия, Татарстан**);

♦ «11.3.5. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с профсоюзным комитетом: учебную нагрузку педагогических работников; режим работы всех категорий работников; объём аудиторной и неаудиторной занятости; сроки выплаты заработной платы работникам; расписание занятий; установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы; должностные обязанности работников; проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников» (**Рязанская область**);

♦ «Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательной организации, причем в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации» (**Тюменская область**);

♦ «Согласовывает с Курской областной организацией Профсоюза проекты текущих, перспективных планов и программ развития образования **Курской области**, нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, которые будут вноситься на рассмотрение Губернатору Курской области, Правительству Курской области, в Курскую областную Думу, организует совместно с Курской областной организацией Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации данных планов и программ»;

♦ «Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда (**республики Мордовия, Татарстан**);

♦ «При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение Крымской республиканской организации Профсоюза и соответствующих территориальных организаций Профсоюза» (*Республика Крым, Приморский край, Вологодская, Иркутская области*).

О реализации договоренности ОС: «Министерство просвещения Российской Федерации обязуется: 3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона об образовании в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (**председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного** выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации, ученый совет».

В рассмотренных РОС только в 6 соглашениях (*Архангельской, Мурманской областей, Хабаровского края, Ямало-Ненецкого АО, Республики Чувашия и Донецкой Народной Республики*) содержится такая договоренность.

Договоренности по вопросам обеспечения гарантий работникам, входящим в состав выборных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, содержатся только в **13 РОС** как гарантии работников, входящих в состав региональных и территориальных профсоюзных органов (освобождение на определенный период от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка):

♦ «12.6. Стороны согласились распространить действие подпункта 12.5.4 Соглашения на работников Организаций, являющихся членами комитета *Хабаровской* краевой организации Профсоюза, а также комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности»;

♦ «Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами президиума Межрегиональной организации Профсоюза – не менее 10 рабочих дней в год, членами комитета Межрегиональной организации Профсоюза, внештатными правовыми и техническим инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год» (*Кемеровская, Костромская, Тюменская области, Ямало-Ненецкий АО и др.*);

♦ «Стороны согласились распространить это положение на работников, являющихся членами президиума Профсоюза - не менее 10 рабочих дней в год, членами Профсоюза, внештатными правовыми и техническими инспекторами труда - не менее 6 рабочих дней в год» (*Пермская область*).

Другие значимые договоренности:

♦ «Работодатели обязаны:

Составлять расписание занятий педагогических работников, являющихся внештатными правовыми и внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза, с учетом возможности выполнения ими профсоюзных обязанностей по контролю соблюдения трудового законодательства и охраны труда в организациях (свободная от проведения учебных занятий половина дня один раз в неделю)» (*Свердловская область*);

♦ «7.22. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций отрасли образования, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда» (**Кемеровская, Ростовская области**);

♦ «Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии» (**Республика Мордовия**);

♦ «10.3.5. Председателям, членам выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др., условия и размеры которых определяются коллективным договором» (**Республика Башкортостан**).

На базе договоренности сторон ОС, пункт 4.2.б, в 17 РОС закреплена договоренность:

♦ «Стороны рекомендуют предусматривать:

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата - неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций» (**Республика Чувашия, Алтайский, Пермский края, Костромская, Новгородская области и др.**);

♦ «Стороны рекомендуют образовательным организациям при заключении коллективных договоров предусматривать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций (неосвобожденных от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет» (**Липецкая область**);

♦ «Предусматривать в коллективных договорах: - преимущественное право оставления на работе

б) неосвобождённых председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

д) членов Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет» (**Республика Крым**).

Отметим еще две группы договоренностей. Одна из них содержится в 25 РОС и имеет формулировки:

♦ «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» (**Республика Удмуртия, Красноярский, Хабаровский края, Кемеровская, Тюменская области и др.**);

♦ «Уполномоченные по охране труда, представители организаций Профсоюза, 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, без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа» (**Республика Марий-Эл**);

♦ «Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов: председатели территориальных профсоюзных организаций, их заместители, члены Областного комитета, внештатные правовые и технические инспекторы труда Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители, уполномоченные по охране труда Профсоюза по тем же основаниям без - учета мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ)» (**Рязанская область**).

Вторая группа договоренностей содержится в **5 РОС** и имеет формулировки:

♦ «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» (**Республика Дагестан, Архангельская, Костромская, Липецкая, Оренбургская области и др.**);

♦ «Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе: изменение условий трудового договора, в т.ч. изменение условий оплаты труда, 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» (**республики Калмыкия, Крым**).

Примечательным здесь является то, что подобные договоренности были в¹¹ ст. 25 Федерального Закона о профсоюзах до 2010 года, были включены в текст ОС на 2021-2023 годы и не включены в ОС на 2024-2026 годы. Тем не менее, договоренности включены в тексты РОС, заключенные в 2023-2025 годах, и они являются значимыми, полезными для профактива образовательных организаций.

Договоренности по вопросам обеспечения гарантий для освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов.

Отметим следующие значимые договоренности:

♦ «12.6. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюзных организаций работников, освобожденных от работы в образовательных организациях:

- сохранять за освобожденными профсоюзными работниками, выполняющими работу по совместительству в образовательных организациях, право на возмещение затрат по коммунальным услугам наравне с основными работниками этих организаций» (**Тюменская область**);

♦ «3.1.5. Работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производится доплата к заработной плате в зависимости от масштаба профсоюзной организации:

- при количестве членов первичной профсоюзной организации до 20 чел. (510 руб.);
- количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50 чел. (1020 руб.);

¹¹ Примечание Александрова В.В.

- количестве членов первичной профсоюзной организации более 50 чел. (2040 руб.). В образовательной организации в рамках коллективного договора может быть установлен иной размер выплаты, в том числе в конкретной денежной сумме» **(Воронежская область);**

♦ «Работодатели обязаны:

Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам организаций, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа. Размеры доплат закрепляются в коллективном договоре и в положении об оплате труда» **(Свердловская область);**

♦ «На работника, в соответствии с частью 7 статьи 377 ТК РФ, избираемого председателем первичной профсоюзной организации, возлагается выполнение следующих дополнительных оплачиваемых обязанностей в интересах учреждения: подготовка проектов соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения, систематический анализ локальных нормативных актов на предмет их соответствия действующему законодательству, подготовка изменений к ним. В соответствии со статьями 60.2, 151 ТК РФ работодателем устанавливается компенсационная выплата за указанную дополнительную работу в размере 30% (процентов) оклада (ставки заработной платы)» **(Кемеровская область);**

♦ «Признавать значимой для деятельности организации и принимать во внимание при поощрении работников, при отборе кандидатур на замещение руководящих должностей организации работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации» **(Свердловская область, Республика Башкортостан);**

♦ «11.6.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года» **(Практически во всех РОС).**

Заключение.

1. В соответствии с заказом Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования Лабораторией автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов образования при Рязанском государственном радиотехническом университете им. В. Ф. Уткина под руководством кандидата социологических наук В.В.Александрова (далее – Лаборатория) были проанализированы 45 действующих региональных отраслевых соглашений (далее – РОС), 42 из которых являются двусторонними и 3 РОС – трехсторонними (республики Марий-Эл, Кабардино-Балкария, Ростовская область).

2. Анализ показал следующее:

2.1. Структура и содержание проанализированных РОС в зависимости от даты заключения во многом повторяют структуру и содержание как

ОС по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023годы, так и действующего ОС по организациям, 2024-2026 годы, за исключением РОС *Ленинградской области, г. Санкт-Петербурга и Республики Кабардино-Балкария*, придерживающихся иной структуры и содержания.

- 2.2. Ссылки на ОС, как на правовую основу, содержатся только в 25 РОС, тогда как установленный в ОС в договорном порядке уровень с социально-трудовых прав и гарантий для работников отрасли, является тем уровнем, который может быть применен и повышен в РОС с учетом экономических и других особенностей региона.
- 2.3. В 38 РОС закреплены договоренности о создании отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и участию в ее работе представителей сторон РОС.
- 2.4. Практически во всех анализируемых РОС присутствуют договоренности об информировании сферы образования субъекта РФ о заключении соглашения и его содержании в соответствии с п. 1.7 ОС за исключением РОС г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области. В 12 РОС такие договоренности содержат не только адреса сайтов сторон соглашения, но и информирование о том, в какие организации направляется текст соглашения, в каких изданиях будет опубликован,
- 2.5. Наибольшее количество Приложений, способствующих установлению некоторого общего порядка разрешения на территории субъекта РФ тех или иных договоренностей социальных партнеров, содержится в РОС: *Свердловской области – 18, Архангельской области – 11, Республики Марий-Эл – 10, Донецкой Народной Республики, Вологодской и Рязанской областей – 9. В РОС Курской и Псковской областей – 5. В пяти РОС приложений нет.*
- 2.6. В 22 РОС введены дополнительные разделы (в сравнении с ОС), большая часть которых содержит договоренности по реализации молодежной политики, работе с молодыми специалистами.
- 2.7. Есть договоренности социальных партнеров, которые носят единичный характер в области кадровой политики; профориентации школьников на педагогическую профессию; пенсионного обеспечения; аттестации педагогических кадров; социальных гарантий обучающихся; работников с семейными обязанностями; работников, участвующих в патриотическом воспитании обучающихся; работников, являющихся членами семей военнослужащих;

регулирования трудовых отношений с руководителями организаций образования.

- 2.8. Наибольшую эффективность с позиции решения в РОС всего спектра вопросов, касающихся социально-трудовых и социально-партнерских отношений, имеют РОС *Курской области, Республики Калмыкия, Республики Крым, Рязанской области (расположены по убыванию)*. Наибольшее значение коэффициента социальной поддержки имеет РОС *Курской области*.
- 2.9. Следует отметить, что в целом вопросы социальной поддержки работников, которые профсоюзная сторона со своими социальными проработаны недостаточно, о чем свидетельствует доля содержащихся в них информационных (декларативных) и уточняющих договоренностей, составляющая 75 и более процентов.
3. **Сравнительный анализ эффективности** проанализированных в 2025 году РОС (в сравнении с результатами анализа РОС, проведенного в 2020-2021 годах, кроме РОС Донецкой Народной Республики) показал следующее.
 - 3.1. Действующие РОС в 36 субъектах РФ (это 80%) стали более эффективными по решению вопросов трудовых отношений. Наибольший прирост обеспечен в РОС *республик Калмыкия, Чувашия, Ямало-Ненецкого АО, Приморского края, Костромской и Оренбургской областей*.
 - 3.2. В 20 РОС повысилось качество договоренностей по вопросам социальных отношений, предоставлению работникам социальных льгот и гарантий.
 - 3.3. В РОС Белгородской и Калининградской областей, г. Санкт-Петербурга значимых договоренностей по вопросам социальных отношений по-прежнему не выявлено.
 - 3.4. В РОС республик Марий-Эл, Мордовии, Ямало-Ненецкого АО и Ростовской области повысились значения показателя эффективности решения вопросов обеспечения работодателем условий и гарантий деятельности выборных органов профорганизаций. При этом, в 17 действующих РОС значения этого показателя уменьшились, но остались на хорошем уровне. Исключение составляют 4 действующих РОС, которые имеют недопустимо малые значения рассматриваемого показателя - *республики Коми, Кабардино-Балкария ($K_{гдп}=1,0$), г. Санкт-Петербург и Ленинградская область*.
 - 3.5. Если говорить о динамике эффективности содержаний рассмотренных РОС в целом, с позиции эффективности регулирования в них всего

спектра вопросов, касающихся социально-трудовых и социально-партнерских отношений, то в 19 регионах содержание действующих РОС стало лучше.

4. Анализ РОС также показал, что в ряде регионов составители соглашений не проявили должной ответственности при окончательном формировании такого правового документа как РОС:
- договоренности из ОС при включении в РОС не корректировались или не редактировались совсем, сохраняя термины и названия, специфичные для ОС;
 - в некоторых РОС имеет место повторение (дублирование) договоренностей (См. Приложение 4.11.).

Директор Лаборатории автоматизированного анализа
и оценки эффективности коллективно-договорных актов
образования при Рязанском государственном
радиотехническом университете им. В. Ф. Уткина



В. В. Александров