

Министр образования и науки  
Карачаево-Черкесской Республики

Кравченко И.В.



Председатель Карачаево-Черкесской  
республиканской организации Профсоюза  
работников народного образования и науки  
РФ

Чотчаева М.К.



## РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования и науки  
Карачаево-Черкесской Республики и  
Карачаево-Черкесской республиканской организацией  
Профессионального союза работников народного  
образования и науки Российской Федерации  
на 2026-2028 годы

Регистрирующий орган:

Министерство труда и социального развития КЧР

регистрационный № 1 от «12» 01 2016 г.

Министр Хачиров К.И.



г. Черкесск  
2025г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024 – 2026г.г., Законом Карачаево-Черкесской Республики от 06.12.2013г. №72-РЗ «Об отдельных вопросах в сфере образования на территории Карачаево-Черкесской Республики» и иных нормативных актах.

Соглашение является правовым актом и призвано укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Сторонами настоящего соглашения (далее – стороны) являются: работники образовательных учреждений, а также обучающиеся в учреждениях профессионального образования (далее - работники), в лице их представителя - Карачаево-Черкесской республиканской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – республиканская организация Профсоюза) и работодатели -организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Карачаево-Черкесской лице их полномочного представителя - Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской Республики (далее - Министерство образования)

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

-дальнейшего развития системы образования Карачаево-Черкесской Республики, демократизации управления образованием;

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

1.4. Взаимодействие Сторон в вопросах, отнесенных к предмету настоящего Соглашения, осуществляется в пределах их компетенции, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики.

1.5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Карачаево-Черкесской Республики.

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

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

1.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение

обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

1.15. После уведомительной регистрации текст Соглашения размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» на странице Министерства образования – [www.minobrkchr.ru](http://www.minobrkchr.ru) и доводится до всех подведомственных организаций, а так же на сайте республиканской организации Профсоюза – <https://www.eseur.ru/karach/> и доводится до всех первичных профсоюзных организаций.

1.16. Соглашение вступает в силу с 01 января 2026 года и действует в течение трех лет.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

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

2.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на региональном, территориальном уровнях и на уровне каждой образовательной организации на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

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

2.1.7. Содействовать развитию в профессиональных образовательных организациях системы студенческого самоуправления через студенческие профсоюзные организации.

2.1.8. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают соглашения, коллективные договоры с работниками в лице их представителей - выборных профсоюзных органов, обеспечивают исполнение действующего в Российской Федерации и в Карачаево-Черкесской Республике

законодательства и не реже одного раза в год отчитываются перед работниками о их выполнении.

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

## **2.2. Стороны считают необходимым:**

2.2.1. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в сфере образования республики в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу организаций;

2.2.2 Добиваться полной реализации действующих федеральных и республиканских законов, иных нормативно-правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников и обучающихся;

2.2.3. Принимать меры по приоритетному, полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам образования, стипендий обучающихся, на социальную поддержку работников и обучающихся;

2.2.4 Добиваться увеличения и приоритетного финансирования сферы образования при формировании республиканского бюджета, включая расходы на:

- охрану труда в организациях;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей организаций;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату медицинских книжек;
- предоставление и оплату мер социальной поддержки работникам сферы образования, работающим в сельской местности;
- санаторно-курортное лечение работников образования;
- оздоровление и отдых детей работников образования.

2.2.5. Обеспечивать участие представителей любой из сторон Соглашения на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем образования, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Соглашению и др.

Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона об образовании и ст. 53.1. ТК РФ, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

2.2.6 Направлять по запросу любой из сторон Соглашения имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников и обучающихся, в том числе:

- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования организаций сферы образования;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в организациях;
- показатели кадровой обеспеченности организаций;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений в сфере образования;
- другие аналогичные документы.

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

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

2.2.9. Министерство образования и Республиканская организация Профсоюза, в целях устранения избыточной отчетности образовательных учреждений, а также педагогических работников (в том числе педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу), при составлении трудовых договоров и должностных инструкций, рекомендуют работодателям руководствоваться:

-Приказом Министерства Посьвещения № 779 от 06.11.2024г. «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования».

2.2.10. Министерство образования в рамках своих полномочий и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками;

### **2.3. Министерство образования:**

2.3.1. Направляет в Республиканскую организацию Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты ведомственных нормативных правовых актов затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

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

Рекомендует органам управления образования в муниципальных районах Карачаево-Черкесской республики, образовательным учреждениям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим выборным органам Профсоюза, порядок подготовки принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные трудовые права и интересы работников.



2.3.3. Включает Республиканскую организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

2.3.4. Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций, подмены органами студенческого самоуправления студенческих профсоюзных организаций в реализации функций и задач, определенных законодательством Российской Федерации.

## **2.4. Республиканская организация Профсоюза:**

2.4.1. Содействует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с органами власти и управления, работодателями.

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

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

2.4.4. Проводит экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, студентов, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.4.5. Оказывает членам Профсоюза, выборным органам территориальных, первичных профсоюзных организаций, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, органам управления образованием, руководителям организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения территориальных соглашений и коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

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

2.4.7. Организует правовой всеобуч, веб-семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, публикует материалы в СМИ, на сайте Республиканской организации Профсоюза - <https://www.eseur.ru/karach/>

### **3. Трудовые отношения**

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в образовательной организации высшего образования, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 ТК РФ.

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

3.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности

деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, меры социальной поддержки, а также обязательные условия оплаты труда, такие как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы;

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

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных организацией показателей и критериев.

3.1.4 Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

3.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителя образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской)

работы без занятия штатной должности (далее учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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

#### 3.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу в период с 1 января 2021 г., обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

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

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

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

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

3.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Карачаево-Черкесской Республики, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск.

3.1.8 Деятельность по классному руководству (кураторству) возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Осуществление классного руководства (кураторства) является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты. При надлежащем осуществлении педагогическим работником деятельности по классному руководству (кураторству) работодатель не вправе без согласия работника досрочно отменить поручение о выполнении обязанностей по классному руководству (кураторству), за исключением

случаев сокращения количества классов (групп). При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух классах (группах), в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам, с осуществлением всех видов выплат в установленном порядке.

3.1.9 Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.10. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При

необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьёй 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к её выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

### **3.2. Стороны рекомендуют:**

3.2.1. Министерство образования 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;

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных

организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, осуществляющих функции наставников молодых педагогов;
- работников в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, закаченному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Стороны обязуются продолжать совместную работу по повышению размеров заработной платы в образовательных организациях региона, в том числе через совершенствование региональной отраслевой системы оплаты труда и ежегодную индексацию объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников.

4.2. В целях развития демократического, государственно-общественного характера управления размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, организациями самостоятельно, при обязательном участии профсоюзного органа.

4.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

4.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

4.3.2.2. Обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.3.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок



заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

4.3.2.4. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

4.3.2.5. Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

4.3.2.6. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

4.3.2.7. Обеспечения реализации норм, предусмотренных приложением к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее – приказ № 268), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

4.3.2.8. Регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим).

Рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются организацией самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре.

Работнику, выполняющему работу по наставничеству в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, указываются

содержание, сроки и форма выполнения такой работы. Размеры и осуществление выплат работы за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

4.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда, за разделение дня на части, за разъездной характер работы) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

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

б) проведение занятий в объединенной учебной группе при проведении учебных занятий в виде лекций;

в) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

г) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретный размер гарантий и компенсаций определяется коллективным договором.

4.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.9. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров)

устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором непосредственно работнику или за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.11. Стороны считают, что:

4.11.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (ст.236 ТК РФ).

4.11.2. При незаконном лишении работников возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, работодатель в соответствии со ст. 234 ТК РФ обязан компенсировать материальный ущерб в размере среднего заработка.

4.11.3. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного Соглашения, коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном размере.

4.11.4. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с коллективным договором организации может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально-технической базы и т.д.

4.11.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения,

коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

4.11.6. Окончание срока действия аттестации, подтверждающей соответствие педагогического работника занимаемой должности, не может служить основанием уменьшения его заработной платы в случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

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

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

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

4.11.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

4.12. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций, что оплата учебных занятий, данная в порядке замещения, производится по тарификации, начиная с первого дня замены. Возложение дополнительной нагрузки проводится администрацией организации по согласованию с профсоюзной организацией с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.13. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением трудового законодательства, касающегося порядка заключения трудовых договоров с работниками организаций, исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами, регулирования режима рабочего времени и времени отдыха.

4.14. Стороны рекомендуют работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда,

показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.15. Стороны рекомендуют работодателям информировать педагогических работников при установлении учебной нагрузки о том, что часы внеурочной деятельности (экскурсии, кружки, секции, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, тематические лагерные смены, летние школы и т.д.) в соответствии с федеральными государственными стандартами подлежат дополнительной оплате, но не включаются и не учитываются при подсчете выполнения нормы часов рабочего времени, установленной за ставку заработной платы (должностной оклад) для установления досрочной страховой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей не менее 25 лет.

4.16. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.17 Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) образовательных организаций высшего образования, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.18 Рекомендовать работодателям в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, в том числе по должностям работников, относящимся к профессорско-преподавательскому составу.

4.19. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письмо Минпросвещения России от 28 мая 2020г. №ВБ-1159\08 и от 7 сентября 2020г. ВБ-1700\08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005г. №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных общеобразовательных учреждений за выполнения функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020г. №1800) далее постановление №850)»

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

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

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

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

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

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников отрасли – не более 40 часов.

5.2. Стороны согласились, что:

5.2.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, трудовым договором, а также учебным расписанием.



Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных Приказом Минпросвещения РФ № 268 от 04.04.2025, предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

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

ж) преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, обеспечивать сохранение ее объема и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 приложения № 2 к Приказу № 269 Министерства просвещения РФ от 04.04.2025г.

5.2.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.3. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает производимые учебные (тренировочные) занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся 1-ого класса. При этом объем учебной нагрузки исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом или локальным актом организации.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад (ставку) устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад (ставка);

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.4. При составлении графиков работы педагогических или иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие в течение дня(смены) более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи не допускаются.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается исключительно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

5.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

График отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным органом не позднее чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен

не позднее чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть четвертая статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Работнику, который является супругом(супругой) лица, призванного на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», оплачиваемый отпуск предоставляется по письменному заявлению в период нахождения его (её) супруга в отпуске.

5.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

5.9. При наличии финансовых возможностей, а также при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.10. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, в

случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» 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.

5.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность

отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

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

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

5.16. Работникам – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

5.17. Педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, замещающие должности, поименованные в разделе 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 17.03.2025 №236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

длительного отпуска сроком до одного года»

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного Порядка, определяются коллективным договором.

5.18 В соответствии со ст.128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной

гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

## **6. Условия и охрана труда**

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

### **6.1. Министерство образования:**

6.1.1. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям и условиям труда в подведомственных организациях и образовательных организациях региона, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма с работниками образовательных организаций за истекший год.

6.1.2. Информировывает Профсоюз не позднее февраля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками образовательных организаций, причинах несчастных случаев, выделении организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

6.1.3. Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

### **6.2. Профсоюз:**

6.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, привлекая для этих целей



технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.2.2. Содержит в штате республиканской организации Профсоюза технического инспектора труда, а также содействует избранию уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации внештатных технических инспекторов труда в каждой территориальной организации Профсоюза.

6.2.3. Содействует обучению технического инспектора труда, избранных уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и внештатных технических инспекторов труда профсоюзных организаций, оказывает им информационную, практическую и методическую помощь по осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.2.4. Осуществляет 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.

Организует работу технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

6.2.5. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, территориальными органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда.

6.2.6. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, сокрытие фактов несчастных случаев на производстве с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, а также за невыполнение представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

6.2.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательных организаций.

6.2.8. Оказывает практическую, методическую и консультационную помощь

территориальным и первичным профсоюзным организациям, органам управления образованием, образовательным организациям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

6.2.9. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, с изменениями условий труда, а также обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

6.2.10. Рассматривает обращения (предложения, заявления, жалобы) членов Профсоюза и профсоюзных организаций по вопросам охраны труда и здоровья, предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда, осуществляют контроль за реализацией мер по устранению нарушений требований безопасности.

6.2.11. Направляет технического инспектора труда для включения состав комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образовательных организаций.

6.2.12. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда, возникших не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни.

6.2.13. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

6.2.14. Получает информацию от работодателей (руководителей образовательных организаций) о состоянии условий и охраны труда, а также о микроповреждениях (микротравмах), несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а также о мероприятиях по их предупреждению.

6.2.15. Осуществляют контроль за выполнением обязательств по охране труда, принятых сторонами социального партнерства.

6.3. Министерство образования способствует осуществлению деятельности образовательных организаций по реализации работодателями и их представителями полномочий (обязанностей) в соответствии с требованиями законодательства по:

6.3.1. Выделению финансовых средств на выполнение мероприятий по охране

труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение оценки профессиональных рисков;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников;
- обеспечение работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными типовыми нормами;
- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

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

6.3.3. 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.

6.3.4. Созданию служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания образовательных организаций,

численность работников которых превышает 50 человек в соответствии со статьей 223 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.3.5. Своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2003г.

6.3.6. Обеспечению за счет средств работодателя проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.7. Обеспечению работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными типовыми нормами.

6.3.8. Организации проведения обучения по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знаний требований охраны труда в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Стороны совместно:

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

6.4.2. Производят регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма по типам образовательных организаций, на основании отчетности по травматизму, предоставляемой органами, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов региона, руководителями образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки КЧР, и принятых мерах по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Результаты анализа доводятся до сведения руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов республики, образовательных организаций.

6.4.3. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

6.4.4. Рассматривают на совместных совещаниях, коллегиях министерства образования вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.4.5. Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда среди образовательных организаций республики.

6.5. Стороны считают, что работодатели:

6.5.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, проведение 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.

6.5.2. Принимают меры по введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания образовательных организаций, численность работников которых превышает 50 человек в соответствии со статьей 223 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.5.3. Организуют разработку инструкций по охране труда для каждой должности, профессии и вида работ образовательных организаций, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений организаций повышенной опасности, согласуют их с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждают.

6.5.4. Направляют работников на прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских, а также обязательных психиатрических освидетельствований только за счет собственных средств.

6.5.5. Обеспечивают приобретения за счет собственных средств и выдают работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, дерматологические средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными типовыми нормами.

6.5.6. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

6.5.7. Обеспечивают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Своевременно извещают профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и предоставляют информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

6.5.8. Обеспечивают 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.

6.5.9. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрение в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.5.10. Выполняют представления и требования технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, предложения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.5.11. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Включают в коллективные договоры положения о предоставлении оплачиваемого рабочего времени внештатным техническим инспекторам труда и уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и установления надбавки в размере не менее 20 процентов должностного оклада.

6.5.12. Освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка представителей Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц должно составлять для уполномоченных (доверенных) лиц 12 рабочих часов, для внештатных технических инспекторов труда – 16 часов.

6.5.13. Освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день (дни) прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

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

7.1. Стороны рекомендуют:

7.1.1. Органам управления образованием проводить анализ кадрового потенциала организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

7.1.2. Разработать совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней, органами исполнительной власти муниципальных образований, согласованную программу действий по защите работников от безработицы и добиваться её реализации с учетом территориальной программы содействия занятости.

7.1.3. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

7.1.4. Органам управления образованием предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета соответствующего уровня.

7.1.5. Не допускать необоснованной ликвидации организаций, сокращения рабочих мест, ликвидации сельских организаций без предварительного согласия схода жителей.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

7.2.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной

организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. Одновременно с уведомлением работодатель представляет приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионе с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

7.2.3. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников 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.

7.2.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Социального фонда России и негосударственного пенсионного фонда, созданного при поддержке Профсоюза.

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



формирование здоровьесовместного поведения.

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

7.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.5. Педагогические работники имеют право не реже чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Указанные права реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

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

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца; определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

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

- созданию условий по обеспечению права учителей, преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

7.7. Аттестационная комиссия Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской республики принимает решение об установлении педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы не менее 15 лет, 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.

7.8. Стороны договорились совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии

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

8.1. Министерство образования при формировании предложений к проекту регионального бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, противоэпидемических мероприятий для работников подведомственных образовательных организаций за счет средств бюджета.

8.2. Работники образования, проживающие в сельской местности,

пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными действующим законодательством РФ, Карачаево-Черкесской Республики и решениями местных органов власти.

8.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- доплату в размере от 10% до 30% должностного оклада (ставки) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, избранным председателями профкомов, не освобожденным от основной работы, в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением и работу по развитию социального партнерства. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда, коллективным договором.

8.4. Работодатели совместно с профсоюзными органами обеспечивают эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников образования и их детей (за счёт средств республиканского и муниципальных бюджетов).

8.5. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы.

В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

8.6. Стороны считают необходимым обеспечение безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования вне места нахождения работодателя,

обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

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

8.8. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".

8.9. Республиканская организация Профсоюза продолжает развитие программы социальной поддержки членов Профсоюза и членов их семей, развивает программы, связанные с созданием условий для сохранения здоровья и ведения здорового образа жизни педагогических работников – членов Профсоюза.

## **9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, положением части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы, настоящего Соглашения, устава образовательной организации, коллективного договора.

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

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных

законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

9.2.2. 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, электронную почту и интернет, необходимые нормативные документы.

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

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

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

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

в организации, профорганизаторы – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

9.4. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) подлежат:

- распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96);
- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);

- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ );

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);

- применение (в отношении члена Профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);

- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);

- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний (конференций), а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, факультетов и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации.

9.8. Министерство образования принимает необходимые меры по

недопущению вмешательства органов управления образованием, работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

## **10. Работа со студенческой и работающей молодёжью**

### **10.1. Стороны совместно:**

10.1.1. Продолжают совершенствовать механизм реализации молодёжной политики в Карачаево-Черкесской Республике.

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

### **10.2. Стороны рекомендуют работодателям:**

10.2.1. Продолжать совершенствовать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты за наставничество, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

10.2.2. С целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда,

10.2.3. Внедрять в организациях различные формы поддержки и поощрения представителей работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

10.2.4. 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:

–организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

–осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;



10.2.5. Считать 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 карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- поддержка участия молодежи во всероссийских и окружных образовательных молодежных форумах.

## **11. Контроль за выполнением Соглашения**

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

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

11.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами.

11.4. В течение действия Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

11.5. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на сайтах сторон по адресам: Министерство образования – [www.minobrkchr.ru](http://www.minobrkchr.ru), республиканская организация Профсоюза – <https://www.eseur.ru/karach/>

**УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ  
ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО  
КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ**

| Должность, по которой установлена квалификационная категория                                                                                                                                                                                                                                                                         | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Учитель / преподаватель                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Преподаватель / учитель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «учитель», «преподаватель») |
| Учитель, преподаватель физической культуры                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)                                                                                                                             |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения) | Мастер производственного обучения; инструктор по труду                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Мастер производственного обучения                                                                                                                                                         | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)                                                 |
| Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины                                                                                                                            | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)                                                                                                                                                                                                                 |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины) | Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; педагог дополнительного образования (включая старшего), при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работ по основной должности)                                                                                                                                                                                 |
| Педагог дополнительного образования (включая старшего)                                                                                                                                    | Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); учитель, реализующий программу внеурочной деятельности в общеобразовательной организации, если профиль программы совпадает с направлением работы педагога дополнительного образования; воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор |
| Педагог дополнительного образования, включая старшего (физкультурно-спортивная направленность)                                                                                            | Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель (включая старшего), руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)                                                                                                                                                                               |
| Социальный педагог                                                                                                                                                                        | Воспитатель (школы-интерната, детского дома)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Воспитатель (школы-интерната, детского дома)                                                                                                  | Социальный педагог                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Воспитатель (ДОУ)                                                                                                                             | Инструктор по физической культуре                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Тьютор                                                                                                                                        | Педагог-организатор, старший вожатый                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Старший воспитатель                                                                                                                           | Методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Методист, включая старшего                                                                                                                    | Педагогическая должность с названием «старший»; инструктор – методист, включая старшего                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Старший воспитатель, старший методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | Аналогичная должность без названия «старший» (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Тренер-преподаватель, включая старшего                                                                                                        | Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основ безопасности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего  |
| Руководитель физического воспитания                                                                                                           | Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основ безопасности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); инструктор по физической культуре; инструктор-методист, включая старшего, тренер-преподаватель, включая старшего; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю) |

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Инструктор - методист, включая старшего | Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основ безопасности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа) |
| Инструктор по физической культуре       | Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основ безопасности и защиты Родины», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); руководитель физического воспитания; тренер-преподаватель, включая старшего; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего                                                                                                 |
| Инструктор по труду                     | Мастер производственного обучения; учитель (трудового обучения, технологии); преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)                                                                                                                                                                                                                      |
| Педагог-психолог                        | Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); воспитатель                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед                            | Учитель-логопед / учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов) в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы; воспитатель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю) |
| Музыкальный руководитель                                       | Учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины); преподаватель (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины образовательного учреждения культуры, учреждения профессионального образования); концертмейстер              |
| Концертмейстер                                                 | музыкальный руководитель; учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)                                                                                                                                                                                  |
| Учитель, преподаватель, работник иной педагогической должности | Методист, включая старшего (образовательных организаций, РГБУ ДПО «КЧРИПКРО» методических служб муниципального уровня при совпадении профиля)                                                                                                                                                       |
| Учитель, преподаватель, воспитатель                            | Тьютор                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

### ПЕРЕЧЕНЬ

документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с Приказом Минпросвещения №779 от 06.11.2024г.

| Порядковый номер строки перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическим и работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования | Порядковый номер документа подготовка, которого осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования | Документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                                                                                                                                                | <b>1. Документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ</b>                                                                          |                                                                                                                                                                                                |
| 2                                                                                                                                                                                                                                | 1.1                                                                                                                                                                                                              | <b>Документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ дошкольного образования.</b>                                               |
| 3                                                                                                                                                                                                                                | 1.1.1                                                                                                                                                                                                            | Журнал посещаемости                                                                                                                                                                            |
| 4                                                                                                                                                                                                                                | 1.1.2                                                                                                                                                                                                            | Календарно-тематический план                                                                                                                                                                   |
| 5                                                                                                                                                                                                                                | 1.2                                                                                                                                                                                                              | <b>Документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего</b>                         |

|    |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                   | <b>общего образования</b>                                                                                                     |
| 6  | 1.2.1                                                                                                                                                             | Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля                    |
| 7  | 1.2.2                                                                                                                                                             | Журнал учета успеваемости                                                                                                     |
| 8  | 1.2.3                                                                                                                                                             | Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность)                        |
| 9  | 1.2.4                                                                                                                                                             | План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функцию классного руководства)                      |
| 10 | 1.2.5                                                                                                                                                             | Характеристика на обучающегося (по запросу, для педагогических работников, осуществляющих функцию классного руководства)      |
| 11 | <b>2. Документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ среднего профессионального образования</b> |                                                                                                                               |
| 12 | 2.1                                                                                                                                                               | Рабочая программа дисциплины (модуля) и (или) практики                                                                        |
| 13 | 2.2                                                                                                                                                               | Экзаменационная и (или) зачетная ведомости                                                                                    |
| 14 | 2.3                                                                                                                                                               | Журнал учета успеваемости                                                                                                     |
| 15 | 2.4                                                                                                                                                               | План воспитательной работы (для преподавателей, осуществляющих функцию классного руководства или кураторства)                 |
| 16 | 2.5                                                                                                                                                               | Характеристика на обучающегося (по запросу, для преподавателей, осуществляющих функцию классного руководства или кураторства) |
| 17 | 2.6                                                                                                                                                               | Журнал практики                                                                                                               |