

Председатель
Новочеркасской городской
организации
Общероссийского
Профсоюза образования
Э.В. Дюжева
«15» января 2026 год

Глава города
Новочеркаска
П.А. Исаков
«15» января 2026 год

Начальник Управления
образования
Администрации города
Новочеркаска
Е.П. Удовенко
«15» января 2026 год

СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА,
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
НОВОЧЕРКАССКА И НОВОЧЕРКАССКОЙ ГОРОДСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

НА 2026-2028 ГОДЫ

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный

№ 27773/26-687

от 24.04.2026

город Новочеркасск
2026 год

Председатель
Новочеркасской городской
организации
Общероссийского
Профсоюза образования
_____ Э.В. Дюжева
«__»__ 2026 год

Глава города
Новочеркасска
_____ П.А.Исаков
«__»__ 2026 год

Начальник Управления
образования
Администрации города
Новочеркасска
_____ Е.П. Удовенко
«__»__ 2026 год

СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА,
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
НОВОЧЕРКАССКА И НОВОЧЕРКАССКОЙ ГОРОДСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

НА 2026-2028 ГОДЫ

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области
Регистрационный
№ _____

от _____

город Новочеркасск
2026 год

СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА,
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
НОВОЧЕРКАССКА И НОВОЧЕРКАССКОЙ ГОРОДСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2026-2028 ГОДЫ

Раздел 1. Общие положения

1.1. Соглашение заключено между Администрацией города Новочеркасска в лице Главы города Новочеркасска Исакова Павла Александровича (далее – Администрация города), Управлением образования Администрации города Новочеркасска в лице начальника Управления образования Администрации города Новочеркасска Удовенко Екатерины Петровны (далее – Управление образования) и Новочеркасской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ (Новочеркасской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования) в лице председателя Дюжевой Эллы Владимировны (далее – Новочеркасская городская организация Профсоюза) – далее Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Новочеркасска.

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяющим общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников учреждений.

1.3. Соглашение обязательно для применения при заключении коллективных договоров в учреждениях, при заключении трудовых договоров с работниками учреждений и при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ростовской области, а также на региональном отраслевом соглашении между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, городским трехсторонним соглашением между Администрацией города Новочеркасска, координационным Советом организаций профсоюзов «Федерации профсоюзов Ростовской области» в городе Новочеркасске и

Новочеркасской Ассоциацией работодателей «Совет директоров и предпринимателей города».

1.5. Соглашением определены социальные гарантии работников учреждений. Соглашение не ограничивает права учреждений в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.6. Сторонами Соглашения являются:

Администрация города Новочеркаска – муниципальный орган исполнительной власти;

Управление образования Администрации города Новочеркаска – от имени работодателей;

Новочеркасская городская организация Общероссийского Профсоюза образования – от имени работников.

1.7. Действие Соглашения распространяется на всех работников муниципальных организаций образования, в которых имеются первичные организации Новочеркасской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, и их работодателей.

1.8. Организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации выступают полномочными представителями работников учреждений в соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.9. Администрация города принимает на себя обязательства выступать гарантом выполнения обязательств, закрепленных в Соглашении для работников учреждений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Непосредственно в учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Стороны, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или отказавшиеся от его подписания, а также не представившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не выполняющие обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.12. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменной уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, внесенные и согласованные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений.

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

1.14. Соглашение вступает в силу с даты его подписания и действует по 31 декабря 2028 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет (ст.48 ТК РФ).

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

1.16. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке городская организация Профсоюза работников образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до первичных профсоюзных организаций, Управления образования.

Раздел 2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения.

В целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

Представителем работников в социальном партнерстве является Новочеркасская городская организация профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

Интересы работников учреждений представляет первичная профсоюзная организация.

Представителем работодателей в социальном партнерстве в городском масштабе является Управление образования Администрации города Новочеркасска, в лице руководителя.

2.2. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую трёхстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения. Состав комиссии определяется сторонами.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.4. Предоставлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

2.5. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях, касающихся вопросов оплаты труда и социально-экономической сферы, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением.

2.6. Организовать проведение городских семинаров - совещаний по вопросам социального партнерства.

2.7. Рекомендовать учреждениям, первичным профсоюзным организациям осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.8. Проводить городской смотр-конкурс среди учреждений «Лучший Коллективный Договор в сфере образования».

2.9. Способствовать участию муниципальных учреждений образования в конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

Раздел 3. Обязательства сторон в области экономики.

Совместные обязательства Сторон:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации законов и иных актов, направленных на развитие образования города и социальную защиту работников образования.

3.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам учреждений.

3.3. Разрабатывать и реализовывать городские целевые программы и мероприятия, направленные на решение неотложных социальных проблем работников учреждений, их социальной защищенности, с целью снижения оттока перспективных педагогических кадров в другие отрасли.

3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на учреждения.

3.5. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы исполнительной власти для решения следующих вопросов:
повышения заработной платы работников учреждений;

включения расходов на финансирование учреждений в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании городского и консолидированного бюджетов города на 2026-2028 годы;
выделения дополнительных финансовых средств на ежегодную выплату работникам учреждений для организации отдыха и лечения, санаторно-курортное лечение работников.

3.6. Содействовать в реализации принципа государственно-общественного управления в образовании.

Предоставлять возможность присутствовать представителям другой стороны на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, социально-экономические права обучающихся, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по вопросам, предусмотренным Соглашением.

Обязательства Администрации города Новочеркасска:

3.7. Осуществлять меры по обеспечению оптимальной работы муниципальных учреждений.

3.8. Разрабатывать и осуществлять меры по поддержке и стимулированию педагогической деятельности работников учреждений, развития и сохранения лучших традиций образования города, поддержки талантливых педагогов города, поддержки молодых педагогов города.

3.9. Финансово обеспечивать проведение городских конкурсов («Учитель года Дона», «Сердце отдаю детям», «За успехи в воспитании», «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области», «Лучший педагогический работник системы дополнительного образования детей Ростовской области», и других городских конкурсов) в рамках финансирования городской программы «Развитие образования города Новочеркасска».

Обязательства Управления образования Администрации города Новочеркасска:

3.10. Осуществлять комплекс мер по обеспечению оптимальной работы учреждений.

3.11. Согласно части 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содействовать участию представителей работников в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, либо регулирующих образовательные отношения, которые затрагивают права и интересы работников.

3.12. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Обязательства Новочеркасской городской организации Профсоюза:

3.13. Отстаивать и защищать социально-трудовые интересы работников, права и льготы трудовых коллективов при проведении социально-экономических реформ.

3.14. Принимать меры по своевременному заключению коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством и неукоснительному их выполнению в учреждениях.

3.15. Обеспечивать контроль за ознакомлением всех работников с коллективным договором учреждения.

3.16. При принятии решения об изменении подчиненности учреждений, проводить процедуру учета мнения коллектива работников в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

3.17. Оказывать членам Профсоюза, первичным организациям Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с трудовым законодательством, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

Раздел 4. Трудовые отношения

Стороны Соглашения совместно исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником муниципального учреждения образования и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством и законодательством об образовании Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников муниципальных учреждений образования по сравнению с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением, коллективным договором не применяются.

Работодатель не вправе требовать от работника муниципального учреждения образования выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Трудовой договор с работниками муниципального учреждения образования заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, а также своевременное заключение дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении его условий.

4.5. Работники муниципальных учреждений образования, реализующих основные общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Трудовой договор работника муниципального образовательного учреждения с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании в соответствии со ст. 70, ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

4.7. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

4.8. Расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6.ст. 81, Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

4.9. Стороны, исходя из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работников занимаемой должности или

выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.10. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

не допускать установление избыточной отчетности педагогических работников в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и Ростовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

4.11. В случае поручения работнику с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Доплата за дополнительную работу не включаются в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда.

4.12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников образовательной организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя, за заведование кабинетом, мастерской и т.д.).

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

4.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка, за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством.

4.15. Стороны соглашения в период его действия оказывают консультативную, методическую помощь по вопросам трудовых правоотношений, заключения коллективных договоров; в пределах своей компетенции принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в случае их возникновения в учреждениях.

4.16. В случае возникновения спорных вопросов в сфере трудовых отношений, все они решаются в соответствии с принципами социального партнерства за столом переговоров.

4.17. При реструктуризации образовательных учреждений города, реализации мероприятий, затрагивающих трудовые права работников, стороны принимают заблаговременные меры по учету возможных последствий, снятию социальной напряженности, безусловному соблюдению требований законодательства о труде.

4.18. Управление образования Администрации города и Новочеркасская городская организация Общероссийского Профсоюза образования рекомендуют предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников:

совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;

работающим инвалидам;

работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;

педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

Раздел 5. Кадровая политика. Гарантии содействия занятости работников.

Стороны признают необходимым:

5.1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам.

5.2. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации учреждений и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждений.

5.3. По мере возможности разработать систему мер по переподготовке и переквалификации, опережающему обучению высвобождаемых работников.

Вопрос об оплате учебных отпусков работникам учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования, решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждений в данных специалистах.

5.4. Рекомендовать при разработке и заключении коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов в учреждениях, ускорения

их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищённости в вопросах оплаты труда, обеспечения жильём, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

5.5. Принимать в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных или индивидуальных трудовых споров, разногласий в случае их возникновения в образовательных организациях.

Обязательства Администрации города Новочеркаска:

5.6. Принимать меры поддержки учреждений, способствующих сохранению рабочих мест для продуктивной занятости граждан.

5.7. При проведении в рамках модернизации Российского образования федеральных, региональных и городских экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования мер за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и других мер, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

5.8. Разрабатывать механизмы стимулирования молодых педагогов в течение первых пяти лет их работы.

Обязательства Управления образования Администрации города Новочеркаска:

5.9. Разрабатывать программу развития кадрового потенциала муниципальных образовательных учреждений, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, профессионального развития педагогических работников, создания необходимых условий их труда, содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников и др.

5.10. Совместно с методическими службами активизировать работу по изучению и внедрению в практику работы молодых педагогов, воспитателей новых образовательных технологий; оказывает эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, в рамках работы городского клуба «Наставник».

Обязательства работодателей:

5.11. Обеспечивать включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на сохранение числа рабочих мест, переподготовку

высвобождаемых работников. Обеспечивают гарантии высвобождаемым работникам в соответствии с трудовым законодательством.

5.12. В случае массового высвобождения работников руководствоваться требованиями ст.ст. 82, 178-181, 371 Трудового Кодекса РФ.

5.13. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решать совместно администрацией учреждения (далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом учреждения (далее - Профком).

5.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров действовать в соответствии с требованиями ст.ст. 180, 370-374 Трудового Кодекса РФ.

5.15. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производить в соответствии с требованиями ст. 261 Трудового Кодекса РФ.

5.16. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового Кодекса РФ.

5.17. В случае получения согласия Профкома на увольнение, издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

5.18. Предусматривать финансовое обеспечение права педагогических работников образовательных организаций на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с включением расходов на обучение, а также на оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, если дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется вне места постоянной работы педагога (ст. 187 ТК РФ).

5.19. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности их рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.20. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа и повышению социального статуса учителя, других педагогических работников, в том числе путем организации и проведения профессиональных конкурсов.

5.21. Применять формы поощрения и общественного признания достижений работников, а также ходатайствовать на представление их за выдающиеся заслуги и многолетний добросовестный труд в сфере образования к ведомственным, областным наградам, муниципальным поощрениям, применять иные формы стимулирования педагогов.

Совместные обязательства Управления образования и работодателей:

5.22. Содействовать осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- создание банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

5.23. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений, обеспечивать осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Обязательства Новочеркасской городской организации Профсоюза:

5.24. Осуществлять бесплатную консультативную и правовую помощь Профсоюзам, членам профсоюзов по вопросам занятости, приема на работу и увольнения, осуществляют защиту работников в вопросах соблюдения законодательства о занятости населения.

5.25. Вносить в Администрацию города, Управление образования Администрации города Новочеркасска предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

5.26. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства:

при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями в состав которых включается в обязательном порядке представитель первичной профсоюзной организации;

при увольнении работников по инициативе работодателя, в том числе за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

при установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда как в течение учебного года, так и в каникулярный период;

при изменении определенных сторонами условий трудового договора, установлении и изменении учебной нагрузки; установлении и изменении размеров оплаты труда работников;

при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.27. Участвовать в организации и проведении конкурсов педагогического мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Директор школы», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области», «Лучший педагогический работник системы дополнительного образования детей Ростовской области», «Учитель будущего», «Флагманы образования» и др.), оказывать методическую помощь при направлении представителей города Новочеркасска для участия в областных и всероссийских этапах.

Управление образования совместно с организацией Профсоюза считают необходимым:

5.28. Рекомендовать учреждениям предусматривать в коллективных договорах обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

5.29. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям совместно принимать локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

5.30. Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

5.31. Рекомендовать учреждениям предусматривать в коллективных договорах обязательства сторон по предоставлению председателям первичных организаций профсоюза одного дополнительного оплачиваемого дня к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Раздел 6. Организация работы с молодыми педагогами

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

создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;

закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первые три года их работы в образовательных организациях, установление для наставников системы стимулирования;

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;

информирование работников сферы образования по вопросам нормативно-правового регулирования и методического обеспечения деятельности Совета молодых педагогов города и клуба «Наставник»;

обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе городских, областных конкурсов;

активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

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

содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательных организациях.

Управление образования Администрации города Новочеркасска совместно с городской организацией Профсоюза рекомендуют:

6.2. Инициировать внесение дополнений в коллективные договоры в части включения мер поддержки наставников и установления конкретных размеров доплат за наставничество, а также иных форм поощрения наставников

(размещение на Досках почета, чествование, предоставление дополнительных дней отпуска и др.).

6.3. С целью закрепления кадров при заключении коллективных договоров образовательных организациях города предусматривать нормы, обеспечивающие социальную поддержку педагогических работников из числа молодежи в первые три года их работы.

6.3. Образовательным организациям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и их наставников, содержащие в том числе положения по:

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

повышению квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Раздел 7. Оплата труда и нормы труда.

7.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений образования производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами «Об образовании в Ростовской области» от 14.11.2013 № 26-ЗС, «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» от 03.10.2008 № 91-ЗС и нормативными правовыми актами Ростовской области.

7.2. Заработная плата работникам муниципальных учреждений образования выплачивается в установленные сроки, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

7.3. Работодатели с участием выборного органа первичной организации Общероссийского Профсоюза образования:

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

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

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

обеспечения работодателем 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;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень

профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем установления надбавки стимулирующего характера за квалификацию;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными в ходе специальной оценки условий труда, и в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждений образования;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела установленных законодательством;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

7.3.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывают основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность.

7.3.4. Учитывают размер оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени.

7.3.5. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации и стажа замещающего работника.

Обязательства Администрации города Новочеркаска:

7.4. Осуществлять своевременное и полное выделение средств, предназначенных для оплаты труда работников бюджетной сферы с учетом компенсационных выплат и стимулирующих надбавок, предусмотренных действующим законодательством и бюджетом города.

7.5. Осуществлять контроль за порядком выплаты заработной платы работникам учреждений в установленные сроки.

7.6. Осуществлять контроль за оплатой отпусков в сроки, установленные законом, работникам учреждений.

7.7. Осуществлять контроль за выполнением условий трудовых договоров с руководителями учреждений.

7.8. Осуществлять меры, направленные на повышение ответственности руководителей учреждений, других должностных лиц за своевременную выплату заработной платы, целевое использование средств, выделенных на эти цели.

7.9. Обеспечивать уровень оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597, от 01.06.2012 г. № 761, от 28.12. 2012 № 1688, постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников», нормативными правовыми актами Ростовской области.

Обязательства Управления образования Администрации города Новочеркаска, работодателей:

7.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам в сроки, установленные коллективным договором. В случае нарушения установленного срока, выплачивают все причитающиеся работнику выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового Кодекса РФ). Настоящие меры материальной ответственности предусматривают в коллективном договоре.

7.11. Предусматривать в коллективных договорах положение о признании времени приостановки работы (ст. 142 Трудового Кодекса РФ) в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя (если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы) и об оплате времени приостановки в размере средней заработной платы.

Обязательства Новочеркасской городской организации Профсоюза:

7.12. Осуществляет контроль:

-за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;

-за наличием в учреждениях Положений о материальном стимулировании, компенсационных выплат и иных локальных нормативно правовых актов, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, соответствующих приказов, согласованных с выборным профсоюзным органом;

-за своевременностью оплаты за работу в выходные и праздничные дни и за сверхурочную работу в соответствии со статьями 152, 153 Трудового Кодекса РФ;

-за соблюдением "Правил внутреннего трудового распорядка";

-за обоснованностью изменения режима работы учреждения;

-за соблюдением иных нормативных правовых актов Ростовской области и Российской Федерации; требований Трудового Кодекса РФ.

Стороны исходят из того, что:

7.13. Порядок и условия оплаты труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, которое является приложением к коллективному договору.

7.14. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

обеспечения работодателем 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;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

7.15. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.16. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

7.17. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.18. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

7.19. 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:

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;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.20. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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 целях реализации 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.

7.21. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.22. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики в состав заработной платы не включаются:

– доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- компенсационные доплаты;

– повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.23. Оплата труда у педагогических работников осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.24. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки по заявлению работника могут быть направлены на электронную почту.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Стороны считают, что:

7.25. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих в соответствии с медицинским заключением индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, должна осуществляться за счет средств, предусматриваемых на эти цели.

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

7.26. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой

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

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

7.27. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

7.28. В случае уменьшения у учителей учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Рекомендовать учреждениям не осуществлять в течение учебного года в учреждениях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

Стороны договорились:

7.29. В случае организации и проведения организацией Профсоюза забастовки на уровне города ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения добиваться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

7.30. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

7.31. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

7.32. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

Раздел 8. Рабочее время и время отдыха.

8.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

8.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций учреждений образования обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю (Приказ Министерства просвещения РФ от 4 апреля 2025 г. № 269).

Для остальных работников и руководителей учреждений норма рабочего времени – 40 часов.

8.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (режим рабочего времени) учреждения устанавливается Работодателем по согласованию (с учетом мнения) с Профкомом, учитывая специфику работы и мнение трудового коллектива, и закрепляется в коллективном договоре.

8.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8.6. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя (педагога).

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель (педагог) вправе использовать по своему усмотрению.

8.7. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и впоследствии.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет

(ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию (с учетом мнения) с Профкомом в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

8.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.10. Рекомендовать работодателям при наличии возможности предоставлять педагогическим работникам один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в случае если это закреплено в коллективном договоре.

8.11. Устанавливать учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, плану комплектования, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск.

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

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 количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- 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).

8.12. В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа Профсоюза.

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

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;

- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

8.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

8.16. Работникам может быть предоставлен краткосрочный неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.17. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение

8.18. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения.

8.19. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации 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.

До проведения очередной специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании предыдущей оценки.

Раздел 9. Охрана труда и здоровья.

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

Совместные обязательства Сторон:

9.1. Разрабатывать предложения в региональные и муниципальные программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

9.2. Обеспечивать разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению муниципальных учреждений образования по охране труда.

9.3. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации Новочеркасской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

9.4. Осуществлять организацию и проведение комплексных, целевых проверок муниципальных учреждений образования по вопросам охраны труда, с последующим предоставлением отчетов руководителями этих учреждений.

9.5. Рассматривать состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации.

9.6. Организовывать проведение совместных семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

9.7. Обеспечивать выполнение требований экологической безопасности.

Обязательства Администрации города Новочеркаска:

9.8. Обеспечить исполнение нормативных правовых актов действующего законодательства РФ по охране труда на территории муниципального образования и осуществлять контроль за их соблюдением.

9.9. Принимать меры, направленные на улучшение состояния охраны труда в организациях, снижение травматизма и профзаболеваемости, способствовать деятельности учреждений по улучшению условий труда.

9.10. Содействовать созданию в учреждениях, численность работников которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда.

Обязательства Управления образования Администрации города Новочеркаска:

9.11. Осуществлять контроль работы руководителей муниципальных учреждений образования по исполнению нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Новочеркасской городской организации Общероссийского Профсоюза

образования в части стандартов безопасности труда, правил и иных инструкций по охране труда.

9.12. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников, а также выполнение программы по охране труда работников «Нулевой травматизм», раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.13. Управление образования рекомендует руководителям организаций отрасли образования в соответствии с требованиями законодательства:

обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации. Создавать службы охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации);

проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;

выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, предварительные медицинские осмотры вновь принимаемых работников, периодические медицинские осмотры работников, психиатрические освидетельствования работников. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;

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

обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2023 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, а также ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников (статья 185 Трудового

кодекса Российской Федерации). Предоставляют два оплачиваемых дня в году для прохождения диспансеризации предпенсионеров, для остальных сотрудников - один день в два года, по согласованию с работодателем;

организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника;

организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда. Недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

организовать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

осуществлять взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

проводить мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20%;

включать в состав комиссии по расследования лёгкого несчастного случая председателя первичной профсоюзной организации (или иного представительного органа работников), а также уполномоченного по охране труда (при наличии);

включать в состав комиссии по расследования тяжёлого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, представителя территориального объединения профсоюзов;

представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля;

обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в разрезе и на условиях, определяемых коллективным договором.

Обязательства Новочеркасской городской организации Профсоюза:

9.14. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в лице соответствующих органов или через уполномоченных лиц.

9.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.16. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным организациям Новочеркасской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, органам, осуществляющим управление в сфере образования, организациям отрасли образования в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

9.17. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Общероссийского Профсоюза образования на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, представляют интересы членов Новочеркасской городской организации Общероссийского Профсоюза образования в органах государственной власти, в суде.

9.18. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных организаций Новочеркасской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

9.19. Организовывать обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда выборных органов Новочеркасской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

9.20. Обеспечивать участие представителей городской организации профсоюза в работе комиссий по расследованию тяжелых несчастных случаев на производстве, групповых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев со смертельным исходом, произошедших в образовательных учреждениях.

9.20. Организовывать проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательных учреждений.

9.21. Оказывать помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

9.22. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Новочеркасской городской организации Общероссийского

Профсоюза образования, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.23. Организовывать ежегодное проведение и подведение итогов муниципального этапа Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

9.24. Взаимодействовать с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.25. Обращаться в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

9.26. Принимать участие в лице своих представителей в работе комиссии по проверкам: готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года; организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

Раздел 10. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, учреждения отрасли образования самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевления стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, и их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

10.2. Стороны считают, что:

10.2.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

10.2.2. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-

методист – старший инструктор-методист, тренер – преподаватель – старший тренер-преподаватель), осуществляется независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

10.2.3. Обеспечивается участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, руководителей учреждений.

10.2.4. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников, руководителей учреждений обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждений;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

10.3. Управление образования Администрации города Новочеркасска и Новочеркасская городская организация Общероссийского Профсоюза образования в коллективных договорах муниципальных учреждений образования рекомендует предусмотреть следующие положения:

об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (приложение № 1 к Соглашению), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по одной должности, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

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

об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами государств -бывших республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии со статьей 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся – мигрантов (Москва, 15.04.1994);

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

б) не менее чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

в) не менее чем на один год - при наличии обстоятельств, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации (в том числе из-за невозможности представить в необходимом объеме объективные данные о результативности педагогической деятельности работника за аттестационный период по независящим от него причинам);

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

д) не менее чем на 6 месяцев - при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, или при ликвидации образовательной организации.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

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

10.5. Допускается предоставление возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей – по другой должности (при совпадении предмета, профиля, направления работы по обеим должностям и наличии результатов педагогической деятельности для аттестации по другой должности), в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

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

Совместные обязательства сторон Соглашения:

реализация системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических муниципальных образовательных учреждений, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программ;

внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

реализация системы мер по социальной поддержке работников;

оказание поддержки работников из числа молодежи;

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

реализация права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилья помещений.

10.6. Управление образования Администрации города в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры организаций отрасли образования.

10.7. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

10.7.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций и иных лиц из числа работников организаций отрасли образования, участвующих по решению минобразования Ростовской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (в дальнейшем – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

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

Обязательства Администрации города Новочеркаска:

10.8. Обеспечивать приоритетное и стабильное финансирование учреждений.

10.9. Предусматривать в бюджете города финансирование на ежемесячную доплату в размере 1000 рублей к должностному окладу молодым педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, имеющим стаж педагогической работы до 5 лет и педагогическое образование, заключившим трудовой договор, на основании ходатайств руководителей учреждений, представляемых в Управление образования.

10.9.1. Учитывать то, что право на предоставление ежемесячной доплаты молодой специалист имеет при переходе из одного муниципального образовательного учреждения в другое, до достижения им 5-ти летнего стажа педагогической работы.

10.10. Предусматривать финансирование на единовременную доплату в размере 10000 рублей молодым специалистам в возрасте до 30 лет, имеющим законченное высшее или среднее профессиональное образование по педагогической специальности, заключившим с учреждением трудовой договор по основному месту работы и обратившимся за назначением пособия в год окончания образовательного учреждения.

10.11. Контролировать целевое использование выделяемых капиталовложений на проведение капитальных ремонтов учреждений.

Обязательства Управления образования Администрации города Новочеркаска:

10.12. Содействовать созданию на различных уровнях советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к проблемам молодых специалистов и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых специалистов образовательных и организаций спортивной подготовки.

Обязательства Новочеркасской городской организации Профсоюза:

10.13. Представлять права и интересы членов профсоюза в судебных, государственных и других органах по вопросам защиты социальных прав и интересов работников.

10.14. Способствовать развитию активности работников образовательных учреждений в вопросах, связанных с их пенсионными правами.

Осуществлять общественный контроль за соблюдением пенсионного законодательства, в том числе за перечислением работодателями страховых взносов, своевременным и полным предоставлением в пенсионные органы сведений о трудовом стаже и заработке, проводят разъяснительную работу по вопросам, связанным с пенсионными правами работников.

10.15. Проводить мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе организации Профсоюза.

10.16. Обеспечивать выделение льготных путевок членам профсоюза в санатории и дома отдыха Черноморского побережья и Кавказских Минеральных Вод.

10.17. Принимать участие в финансировании проведения городских конкурсов педагогического мастерства.

Работникам муниципальных учреждений образования, являющихся членами Профсоюза, выплачивать денежную компенсацию расходов на медицинские услуги, оздоровление и отдых в размерах, установленных городской программой «Здоровье, оздоровление и отдых».

Раздел 11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.

Стороны договорились:

11.1. Считать, что права и гарантии деятельности организации Профсоюза и Профкомов, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, регионального отраслевого Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовским областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Ростовской области, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

11.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 Трудового Кодекса РФ.

11.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, и городских образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий городского Соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;

график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

форму расчетного листка;

локальные нормативные акты образовательной организации, затрагивающие трудовые права работников;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года.

Стороны обращают внимание на то, что Работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

11.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

11.9. Безвозмездно предоставлять в пользование Профкомов оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены Коллективными Договорами.

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

11.10. 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 учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.11. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.12. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

11.13. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе конференций, президиумов, собраний, созываемых организацией Профсоюза. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

11.14. Принимать совместное решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

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

11.15. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с письменного согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

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

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

11.18. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.19. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

Раздел 12. Контроль за выполнением Соглашения.

В целях контроля за выполнением Соглашения:

12.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения работодателей, первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

12.3. Стороны на равноправной основе создают отраслевую трёхстороннюю комиссию по реализации Соглашения, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

12.4. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

12.5. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании отраслевой трёхсторонней комиссии не реже одного раза в год. Решение комиссии доводится до сведения городских образовательных учреждений, работодателей, первичных организаций Профсоюза.

12.6. Стороны пришли к согласию, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно освещаться в городских средствах массовой информации.

12.7. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой трёхсторонней комиссии.

12.8. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15- дневный срок.

12.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой трёхсторонней комиссией.

12.10. Стороны обязуются использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

12.11. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений трёхсторонней комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Настоящее Соглашение подписано сторонами:

Председатель
Новочеркасской
городской организации
Общероссийского
Профсоюза образования
_____ Э.В. Дюжева
«__»__ 2026 год

Глава
города Новочеркасска
_____ П.А.Исаков
«__»__ 2026 год

Начальник
Управления
образования
Администрации
города Новочеркасска
_____ Е.П. Удовенко
«__»__ 2026 год

Приложение № 1
к Соглашению между
Администрацией города
Новочеркаска, Управлением
образования Администрации
города Новочеркаска и
Новочеркасской городской
организацией
Профессионального союза
работников народного
образования и науки Российской
Федерации на 2026-2028 годы

Учет
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 рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог- организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам,	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель