

**Начальник  
Управления образования  
администрации Богородского  
городского округа**

**Е.В. Устякина**

«23»

01

2025 г.



**Председатель Ногинской  
территориальной организации  
профессионального союза  
работников народного образования  
и науки РФ**

**Т.В. Смирнова**

«23»

01

2025 г.



## **СОГЛАШЕНИЕ**

**между Управлением образования  
администрации Богородского городского округа  
и Ногинской территориальной организацией Профсоюза  
работников народного образования и науки Российской  
Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых  
гарантий работников образования на 2025 - 2028 годы**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящее отраслевое территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Богородского городского округа Московской области, на 2025 – 2028 годы (далее – Соглашение), является правовым актом Богородского городского округа Московской области.

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

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

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

- Управление образования администрации Богородского городского округа Московской области (далее – Управление образования), - полномочный представитель работодателей (далее соответственно – работодатели или руководители) (ст. 34 ТК РФ);

- Ногинская территориальная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюзная организация) в лице территориального комитета профсоюза (далее – ТК) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ТК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом (ст. 29, 30 ТК РФ).

4. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует по 01.02.2028г.

5. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех образовательных организациях Богородского городского округа Московской области, где созданы первичные профсоюзные организации.

6. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательных организаций Богородского городского округа Московской области.

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

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

9. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают возможность присутствия представителей сторон настоящего Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

## II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

### Стороны договорились:

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

2.3. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

2.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

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

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

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

## III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, признавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников стороны договорились:

### 3.1. Управление образования обязуется:

3.1.1. Своевременно и в полном объеме в части своей компетенции выделять средства на финансовое обеспечение расходов на организацию образовательного процесса, в том числе заработную плату работников системы образования в Московской области в соответствии с нормативами, определёнными законодательством Московской области.

3.1.2. Содействовать участию представителей работников в работе органов управления образовательных учреждений, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных учреждений в целом.

3.1.3. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных 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 (специальностям) для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений.

3.1.4. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством.

3.1.5. Предоставляет профсоюзной организации по её запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, а также иную информацию.

3.1.6. Приглашать представителей Профсоюза на мероприятия Управления образования и подведомственных учреждений.

### **3.2. Профсоюзная организация обязуется:**

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

3.2.2. Осуществлять защиту социальных гарантий трудящихся в соответствии с действующим законодательством.

3.2.3. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

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

3.2.5. Предлагать льготные путевки членам профсоюза при организации санаторно-курортного лечения.

3.2.6. Содействовать разрешению и предотвращению в образовательных учреждениях коллективных трудовых споров.

3.2.7. Совместно с Управлением образования осуществляет контроль за соблюдением руководителями образовательных учреждений трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.8. Предоставлять Управлению образования информацию по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзной организации.

3.2.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положения об оказании материальной помощи в действующей редакции.

## **IV. РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

### **4.1. Управление образования и Профсоюзная организация договорились, в целях модернизации и развития муниципальной системы образования:**

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности.

4.1.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.4. Обеспечить организацию мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса учителя и других педагогических работников:

- муниципальных конкурсов;
- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;
- мероприятий по формированию позитивного имиджа учителя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.

## **V. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **5.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:**

5.1.1. Трудовые отношения между работником и учреждением образования (работодателем), возникшие на основе трудового договора, регулировать трудовым законодательством РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором и Уставом образовательного учреждения.

5.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором и другими нормативными актами учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

5.1.3. При приёме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.1.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

5.1.5. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.1.6. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») считать повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей и расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи, с чем повышение квалификации работника проводить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании заключения дополнительного договора с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

5.1.7. С руководителями образовательных учреждений заключается либо трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор. Срок действия этого трудового договора определяется соглашением сторон.

5.1.8. Управление образования, осуществляющее функции и полномочия учредителя бюджетного учреждения (далее - орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), при заключении с руководителем бюджетного учреждения трудового договора предусматривает в нем в соответствии с частью 27 статьи 30 Федерального закона №83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений":

- а) права и обязанности руководителя;
- б) показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;
- в) условия оплаты труда руководителя;
- г) срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения;
- д) условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.1.9. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации), графиком работы и учебным расписанием учреждения образования на основе действующего законодательства Российской Федерации. Установление нормы рабочего времени педагогических работников производить в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.10. Время каникул, не совпадающее с отпуском педагогических работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются руководителем общеобразовательного учреждения к педагогической, организационной и иной работе, связанной с реализацией образовательной программы и процесса обучения, в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул.

5.1.11. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.1.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.1.13. В соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644,

педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года.

## **VI. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

### **6.1. Стороны договорились, что:**

6.1.1. К массовому высвобождению работников относится:

- а) ликвидация образовательной организации;
- б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:

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

20% – в течение 60 календарных дней;

30% – в течение 90 календарных дней.

6.1.2. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественное право на оставление на работе регулируется статьей 179 Трудового кодекса РФ. В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

6.1.3. Обеспечивается предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца.

### **6.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей:**

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

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

6.2.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

## **VII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

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

7.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда у работодателя и является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.1.2. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от

невыхлаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

7.1.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Размер стимулирующей части определяется в соответствии с положением об оплате труда.

Положение об оплате труда, положение о выплатах компенсационного характера, в том числе об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, положение о стимулирующих выплатах работникам и премировании разрабатываются самим учреждением.

7.1.4. Рекомендовать закреплять в соглашениях и коллективных договорах положения об обязательной выдаче всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате.

## **7.2. Управление образования и Профсоюзная организация обязуются:**

7.2.1. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образования. Работники образовательных учреждений, получают заработную плату каждые полмесяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.2.2. Добиваться повышения заработной платы всех категорий работников.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

### **8.1. Управление образования:**

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

8.1.2. При разработке проекта территориального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение сертифицированных СИЗ.

8.1.3. Содействует в организации и проведении специальной оценки условий труда в образовательных учреждениях. Содействует укомплектованию медицинских и учебных кабинетов – физики, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

8.1.4. Рекомендует руководителям образовательных учреждений приглашать представителя Профсоюзной организации принять участие в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

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



## **8.2. Стороны договорились, что:**

8.2.1. Обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

8.2.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов учреждений образования сообщают в Управление образования.

## **8.3. Профсоюзная организация:**

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

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

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

## **IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, законом «Об образовании», Уставами учреждений, коллективными договорами.

## **X. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ**

10.1. В целях реализации настоящего Соглашения либо внесения в него изменений, а также урегулирования возникающих разногласий Стороны договорились:

- обмен информацией о ходе реализации Соглашения производить не реже одного раза в год;
- в период действия настоящего Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются к рассмотрению в недельный срок.

10.2. Соглашение открыто для присоединения к нему всех заинтересованных работников системы образования Богородского городского округа в порядке, предусмотренном настоящим Соглашением.

10.3. Не реже 1 раза в год рассматривать ход выполнения Соглашения на совместном заседании Управления и Профсоюза.

10.4. Любая из сторон, заключивших Соглашение, может вносить соответствующие предложения об отдельных изменениях, не создающих в целом препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.5. При наступлении условий, требующих внесения изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит другой стороне соответствующее письменное представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые изменения оформляются дополнительным соглашением к основному, являются его неотъемлемой частью.

10.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.