

**Территориальное отраслевое соглашение
по регулированию социально-трудовых и связанных с ними
экономических отношений в сфере образования
на уровне муниципального образования
города Братска
на 2026 – 2028 годы**

г. Братск

**Территориальное отраслевое соглашение по регулированию
социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений
в сфере образования на уровне муниципального образования
города Братска на 2026 – 2028 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования города Братска на 2026 – 2028 годы (далее – Соглашение) является правовым актом, устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Братска.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

орган местного самоуправления в лице администрации муниципального образования города Братска (далее – Администрация);

работники муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых отраслевым органом Администрации, выполняющим функции и полномочия учредителя, является комитет по образованию администрации города Братска (далее соответственно – Учреждения, Комитет), в лице их полномочного представителя – Братской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава Братской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

работодатели – Учреждения, в лице их полномочного представителя – Комитета.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Действие настоящего Соглашения распространяется на Администрацию, на всех работников и работодателей Учреждений.

1.3.2. Коллективные договоры, Положения об оплате труда работников Учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.3.3. Законодательные и иные нормативно-правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Соглашением, применяются с даты их вступления. В случае издания нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, в силе остаются положения настоящего Соглашения на весь срок его действия.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

2.1.3. Содействовать заключению в установленном порядке коллективных договоров

между работниками и работодателями, оказывать необходимую методическую помощь сторонам социального партнерства и их представителям при подготовке проектов коллективных договоров.

2.2. Профсоюз, его первичные организации, их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению вопросов, связанных с реализацией трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов работников.

2.3. Комитет и Профсоюз обязуются:

2.3.1. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне Учреждений, содействовать принятию локальных нормативных актов Учреждений, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.3.2. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.4. Комитет обязуется:

2.4.1. Направлять в Профсоюз в целях учета мнения проекты нормативных правовых актов в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения.

2.4.2. Обеспечивать соблюдение установленных прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, их выборных органов в соответствии с действующим законодательством.

2.4.3. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, информацию о состоянии условий и охраны труда, другую необходимую информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников.

2.4.4. Включать представителей Профсоюза в состав:

рабочих групп Комитета по подготовке нормативных актов, программ, концепций, относящихся к социально-трудовым и связанным с ними экономическим прав и профессиональных интересов работников;

аттестационных комиссий для аттестации педагогических работников, руководителей Учреждений и их заместителей;

комиссий (экспертных и рабочих групп, советов), в том числе, по вопросам награждения ведомственными наградами, по социально-экономическим и трудовым отношениям работников и работодателей.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Проводить обучение представителей Сторон социального партнерства аспектам социального партнерства в Учреждениях в соответствии с законодательством.

2.5.2. Осуществлять контроль за выполнением в Учреждениях условий коллективных договоров, настоящего Соглашения.

2.5.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений.

2.5.4. Содействовать предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

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

3.1.1. Работники Учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей Учреждений, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без

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

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

3.1.3. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы работникам Учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей Учреждений, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размер оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

3.1.4. Предоставление учебной нагрузки лицам, указанным в пункте 3.1.1 настоящего Соглашения, а также работникам, работающим по совместительству, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.5. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год за педагогическими работниками сохраняется объем учебной нагрузки, установленный в предыдущем учебном году, а также преемственность классов, за исключением случаев сокращения количества часов по учебным программам (планам), уменьшения количества классов (классов-комплектов).

3.1.6. Режим рабочего времени всех работников в период отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждений и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

3.2. Комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности Учреждений, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников Учреждений.

3.2.2. Информировать в случае угрозы массового увольнения службу занятости населения и Профсоюз не менее чем за три месяца и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

3.2.3. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до назначения трудовой пенсии);
- проработавшим в данном Учреждении более десяти лет;
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в образовательной организации профессионального образования;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня

получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Соглашения.

3.3.2. Информировать Комитет о выявленных нарушениях трудового законодательства в Учреждениях, требующих участия специалистов Комитета для их решения и недопущения в будущем.

3.3.3. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям Учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства при принятии работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при заключении коллективных договоров, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.3.4. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или в случаях, предусмотренных статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации, иного представителя (представительного органа) работников Учреждения.

4.1.2. В положении об оплате труда работников Учреждения:

1) предусматривается зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2) обеспечивается равная оплата за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работника;

3) устанавливаются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников Учреждений.

4.1.3. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода учителя в отпуск и с его письменного согласия.

4.1.4. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, ведущих учебную (преподавательскую) работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

4.1.5. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям педагогических работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория.

При оплате труда педагогических работников учитываются имеющиеся у них квалификационные категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, при выполнении

педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в Приложении к настоящему Соглашению.

4.1.6. Педагогическим работникам Учреждений размер оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории сохраняется:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – на два года;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно – на один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – на шесть месяцев;

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

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое Учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации Учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – на шесть месяцев.

4.1.7. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, устанавливается доплата в размере 15% должностного оклада (ставки заработной платы).

4.1.8. Педагогическим работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и звания (кроме почетных грамот), производится доплата в размере 20 % должностного оклада (ставки заработной платы).

4.1.9. Педагогическим работникам, имеющим ученые степени, производится доплата стимулирующего характера с учетом фактически занимаемой ставки, но не более чем за одну ставку:

а) кандидату наук – 5 698 рублей;

б) доктору наук – 11 396 рублей.

4.2. С целью повышения социального статуса и закрепления в Учреждениях молодых специалистов Стороны договорились:

4.2.1. К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией, или имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

4.2.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

4.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается на срок не более трёх лет в следующих случаях:

а) призыв на военную службу (мобилизацию);

б) направление на очное обучение в аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

в) нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

г) при получении высшего образования впервые и при наличии диплома о среднем

профессиональном образовании;

д) в других случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.2.4 Статус молодого специалиста присваивается работодателем однократно. При этом в случае увольнения молодого специалиста из одного Учреждения и поступления на работу в течение месяца в другое Учреждение (в пределах муниципального образования города Братска) статус молодого специалиста за ним сохраняется.

4.2.5. Молодым специалистам из числа педагогических работников на период первых трех лет их работы в Учреждении (после окончания учебного заведения) устанавливается доплата:

- а) в первый год работы – 30 % должностного оклада (ставки заработной платы);
- б) во второй год работы – 20 % должностного оклада (ставки заработной платы);
- в) в третий год работы – 10 % должностного оклада (ставки заработной платы).

4.3. Администрация обязуется:

4.3.1. При формировании бюджета города Братска денежные средства планировать в объемах, обеспечивающих выплату заработной платы работникам Учреждений, в отношении которых муниципалитет имеет обязательства по финансовому обеспечению, в соответствии с действующим законодательством, своевременно уточнять расходы бюджета на эти цели.

4.3.2. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Соглашением в пределах своей компетенции.

4.4. Комитет обязуется:

4.4.1. Обеспечивать участие выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников Учреждений.

4.4.2. Оплачивать каждый случай простоя не по вине работника в размере его среднего заработка, за исключением случаев невыполнения должностных (трудовых) обязанностей, ведущих к нарушению режима работы Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.5. Профсоюз обязуется:

4.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Российской Федерации, в том числе по вопросам оплаты труда.

4.5.2. Рассматривать обращения членов профсоюза по вопросам оплаты труда и принимать по ним соответствующие меры реагирования.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом работников.

5.1.2. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования времени педагогов.

5.1.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков.

5.1.4. Ежегодный отпуск может 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.

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

5.1.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.1.7. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.2. Комитет обязуется:

5.2.1. Присоединять к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

а) за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 16 календарных дней;

б) за ненормированный рабочий день (в размерах, установленных коллективными (трудовыми) договорами (иными локальными актами Учреждений)).

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.3.1. Вопросы продолжительности длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 ТК РФ, Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 (далее соответственно – длительный отпуск, Порядок № 644), очередности его предоставления, разделения его на части, продления на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком № 644, определяются коллективным договором.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения считают создание безопасных условий труда на рабочих местах и здоровье работников Учреждений одним из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. Стороны обязуются:

6.2.1. Принимать меры, направленные на выполнение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда.

6.3. Осуществлять ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, за расследованием несчастных случаев на производстве, за учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников Учреждений, в установленном законодательством порядке.

6.4. Способствовать созданию комитетов (комиссий) по охране труда в Учреждениях и обеспечению условий их работы.

6.5. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

6.6. Регулярно рассматривать на совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, проводить анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости среди работников с разработкой мер, направленных на их профилактику.

Стороны исходят из того, что работодатели обязаны обеспечить:

6.7. Проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в соответствии с законодательством о СОУТ и по ее результатам реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, а также предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

6.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами.

6.9. Проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке за счет собственных средств.

6.10. Освобождение от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

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

Профсоюз обязуется:

6.12. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

6.13. Содействовать избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации.

6.14. Оказывать коллективам образовательных организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации, необходимую методическую и консультативную помощь в организации работы по охране труда.

6.15. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами образовательных организаций, настоящим Соглашением.

6.16. Организовывать обучение внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций и проверку знания требований охраны труда.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

7.2. Администрация и Комитет обязуются:

7.2.1. Соблюдать права соответствующего выборного профсоюзного органа организации и гарантии его деятельности, определенные Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в соответствии с действующим законодательством:

а) предоставлять Профсоюзу бесплатное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям с отоплением и освещением, средствами связи, а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

б) освобождать членов выборных органов первичных профсоюзных организаций от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, обучения на курсах, семинарах и других мероприятий, проводимых по линии Профсоюза;

в) своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзных органов, предоставлять на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

г) не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов (для реализации ими уставных задач Профсоюза) Учреждений, где работают члены Профсоюза;

д) ежемесячно и бесплатно удерживать по личным заявлениям членов Профсоюза членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет городской профсоюзной организации;

е) предоставлять Профсоюзу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников;

ж) предоставлять помещения и технические средства для проведения фестиваля самодеятельного художественного творчества работников Учреждений.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Оказывать членам Профсоюза материальную помощь в случаях и размерах, установленных Положением о материальной помощи членов Профсоюза первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Профсоюза.

7.3.2. Организовывать и финансировать проведение Новогодних представлений (ёлок) для детей членов Профсоюза.

7.3.3. Выступать учредителем специального приза победителям городских конкурсов профессионального мастерства.

7.3.4. Организовывать и финансировать проведение фестиваля самодеятельного художественного творчества и туристического слета работников Учреждений.

7.3.5. Обеспечивать возможность отдыха работников, являющихся членами Профсоюза на льготных условиях, сотрудничать с санаторно-курортным комплексом Федерации Независимых Профсоюзов России «ПРОФКУРОРТ».

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление

информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, возложенных на них Соглашением.

8.2. До истечения срока действия Соглашение может быть изменено или дополнено только по взаимной договоренности Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. Соглашение подписано в трёх экземплярах, по одному для каждой из которых имеет одинаковую юридическую силу. Изменение или дополнение к настоящему соглашению оформляются в виде дополнительного соглашения и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

8.4. В течение месяца со дня подписания настоящего Соглашения текст настоящего Соглашения доводится:

- 1) Комитетом – до сведения работодателей;
- 2) Профсоюзом – до сведения работников Учреждений.

8.5. Администрация обеспечивает направление Соглашения на уведомительную регистрацию в министерство труда и занятости Иркутской области, Профсоюз – в областной комитет Профсоюза.

8.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его Сторонами. Итоги выполнения настоящего Соглашения подводятся один раз в год на совместных заседаниях Сторон и доводятся до сведения работников Учреждений.

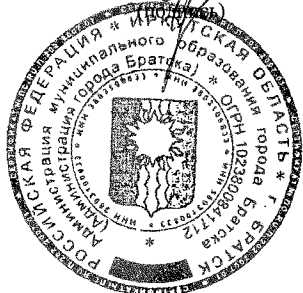
8.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01.01.2026 и действует с 01.01.2026 по 31.12.2028.

8.8. В случае реорганизации Сторон права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

Соглашение подписано « 08 » 12 2025 г.

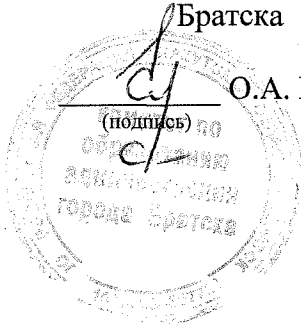
от Администрации:
мэр города Братска


А.С. Дубровин



от Работодателей:
председатель комитета
по образованию
администрации города
Братска


О.А. Ефимова



от Работников:
председатель городской
организации Профсоюза


И.Н. Горецкая



Приложение
к Территориальному отраслевому соглашению по
регулированию социально-трудовых и связанных с
ними экономических отношений в сфере
образования на уровне муниципального
образования города Братска на 2026 – 2028 годы

Перечень
должностей педагогических работников, квалификационная категория которых
учитываются в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на
разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные
программы, профили работы

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования/старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), преподаватель-организатор, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности и защиты Родины», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности, тьютор
Преподаватель-организатор по курсу «Основы безопасности и защиты Родины»	Учитель, преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель, учитель, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля деятельности), концертмейстер
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) школах, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, реализующий адаптированную образовательную программу дошкольного образования
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по аналогичному профилю деятельности), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного

	образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), преподаватель-организатор по курсу «Основы безопасности и защиты Родины», инструктор по физической культуре
Инструктор по физической культуре	Воспитатель в дошкольном образовательном учреждении
Старший тренер-преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе: детско-юношеской спортивной школы, спортивной детско-юношеской школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки, спортивной школы	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Воспитатель, реализующий адаптированную образовательную программу дошкольного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель дефектолог	Тьютор по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов
Тьютор по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов	Воспитатель, реализующий адаптированную образовательную программу дошкольного образования

Министерство труда и занятости
Иркутской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 596
«25» декабря 2025г.
советник О.М.П. Петухова