

Глава МР  
«Княжпогостский» -  
руководитель  
администрации

Начальник Управления  
образования  
администрации МР  
«Княжпогостский»

Председатель  
Княжпогостской  
районной организации  
профсоюза работников  
народного образования  
и науки  
Российской Федерации

А.Л. Немчинов

Л.А. Рочева

Л.Б. Кашекина

**РАЙОННОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
по организациям, находящимся в ведении Управления образования  
администрации МР «Княжпогостский»  
на 2022—2025 годы

2022 г.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации МР «Княжпогостский», на 2022 - 2025 годы (далее - Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми, на 2022 – 2025, 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 образовательных учреждений и иных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации МР «Княжпогостский» (далее – образовательные учреждения, организации, Управление образованием).

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда, минимальные социальные льготы и гарантии работникам образования, и не ограничивает права образовательных учреждений в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.3. Действие соглашения распространяется на всех работодателей и работников образовательных учреждений, первичные организации которых входят в районную организацию профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), и на работников, ежемесячно перечисляющих на счета организаций Профсоюза денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, определенном уставом профсоюза.

1.4. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, его районные первичные организации, их выборные органы выступают в соответствии с уставом отраслевого Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, надбавок и доплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, жилищно-бытового устройства и социальной защищенности.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

А) создание на равноправной основе отраслевой районной комиссии для ведения переговоров по заключению соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий.

Б) участие представителей сторон соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций, представление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы

членов Профсоюза;

В) не допускать принятия нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников - членов Профсоюза, без учета мнения соответствующих органов Профсоюза.

1.6. Обеспечение постоянного контроля над ходом выполнения Соглашения осуществляет Профсоюз.

1.7. В период действия настоящего Соглашения изменения и дополнения в него вносятся по взаимному согласию сторон.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 4 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего Соглашения либо заключить новое Соглашение на следующий срок.

## 2. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения регулируются действующим законодательством Российской Федерации, трудовым законодательством и об образовании, общероссийскими и региональными отраслевыми соглашениями, настоящим Соглашением, коллективными и трудовыми договорами. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника.

2.2. В трудовом договоре должны быть перечислены трудовые функции работника, доплаты и надбавки, предусмотренные коллективным договором, соглашением (ст. 57 ТК).

2.3. Положения о выплатах надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера в образовательных учреждениях принимаются исключительно по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации. Полномочия представителя Профсоюза должны быть подтверждены протоколом первичной профсоюзной организации. С участием полномочного представителя Профсоюза производится распределение надбавок и доплат из вышеуказанных фондов оплаты труда.

## 3. Обязательства в области экономики и управления образованием района

3. Стороны согласились совместно рассматривать следующие вопросы:

а) принятие в рамках законов Российской Федерации руководителями органов местного самоуправления мер по обеспечению стабильного финансирования учреждений образования, соблюдения Трудового кодекса Российской Федерации, гарантий и льгот работникам;

в) развитие системы самоуправления через профсоюзные организации, их выборные органы в образовательных учреждениях.

## 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Зарботная плата работников образовательных учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.1.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа и включаются в коллективные договоры.

Ежегодная тарификация работников образовательных учреждений проводится при участии соответствующих выборных профсоюзных органов.

4.1.3. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях подлежат начислению на заработную плату работника, установленную в размере не ниже предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.2. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

4.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

б) 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;

в) 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, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании соответствующего Положения,

утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, на паритетной основе.

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

- а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- е) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией образовательной организации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (принцип прозрачности).

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

- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- г) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.3.3. 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.

4.4. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) 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 ТК РФ.

4.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда устанавливаются по условиям труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада) согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

4.5.1. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов следующего дня) устанавливается доплата в размере не менее 20% (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время») тарифной ставки (оклада) в соответствии коллективным договором в пределах ФОТ.

4.5.2. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

4.5.3. Сверхурочная работа (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющегося работника осуществляется как за сверхурочную работу в пределах ФОТ.

4.5.4. Конкретные (в том числе и более выгодные для работника) размеры доплат за работу в условиях труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), фиксируются в коллективном договоре, трудовом договоре с указанием источника финансирования в пределах ФОТ.

4.5.5. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, а

также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.5.6. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций составляет 850 кв. м. за ставку заработной платы.

4.5.7. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях и регулируются Положением об оплате труда работников и (или) Положением о порядке и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.6. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России 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», при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другая педагогическая работа).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах загрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4.6.1. Не допускается 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.

4.6.2. При получении дополнительного профессионального образования за

работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.6.3. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника без нахождения на рабочем месте (при отсутствии мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения, согласованного с коллективным органом первичной профсоюзной организации) в пределах ФОТ.

4.6.4. Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

4.6.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на год после выхода на работу.

4.6.6. Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

4.6.7. Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

4.6.8. Отдел бухгалтерского учета, отчетности, экономического анализа и планирования управления образования выдает всем работникам расчетные листки с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. Стороны согласились, что образовательные учреждения разрабатывают, принимают по согласованию с профсоюзным комитетом и фиксируют в отдельном приложении к коллективному договору направление, размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении учреждения средств, в том числе внебюджетных.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников

образования регулируется законодательством, иными внутритрасевыми и локальными нормативными актами (трудовым договором, уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями).

Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы устанавливаются трудовым договором.

Продолжительность ежегодного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов более двух часов между занятиями.

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

5.3. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.4. Работникам образования - женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании личного заявления.

5.5. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профсоюзом до ухода работников в отпуск. В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа Профсоюза.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитываются:

- 1). Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- 2). Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- 3). 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).

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:

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

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

5.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать работников к исполнению своих должностных обязанностей в пределах времени, соответствующего учебной нагрузке до начала каникул, с сохранением заработной платы по тарификации. Время каникул, не совпадающее с отпуском, может предоставляться педагогическим работникам для повышения профессионального и методического мастерства (при наличии данного условия в коллективном договоре). Во время карантина и активированных дней за работником сохраняется его средняя заработная плата.

5.7. График отпусков утверждается работодателем по согласованию (с учетом мнения) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится работодателем на другой срок, 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, по письменному заявлению работника и по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Администрация вправе с письменного согласия работника отозвать его из отпуска. Отъезд из отпуска оформляется приказом по учреждению в любое удобное для работника время, согласованное с администрацией, при этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.7.1. Предоставление отпуска работнику по семейным обстоятельствам регулируется трудовым законодательством и коллективным договором. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению оплачиваемый отпуск вне графика и в существующий график отпусков вносится изменение.

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

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

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

5.7.2. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.7.3. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка работника, регистрации брака работника, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

#### **6. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6. Администрация совместно с руководителем управления образования обеспечивают и контролируют выполнение необходимых мер по обеспечению:

6.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

В целях обеспечения повышения квалификации педагогических работников ежегодно при формировании бюджета отрасли «Образование» добивается включения средств, необходимых для планового дополнительного профессионального образования педагогических работников образовательных организаций.

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

6.2. Выполнения законодательства о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в части оплаты проезда во время очередного отпуска к месту отдыха и обратно.

6.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.4. Установить для неосвобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций доплату в размере до 10% должностного оклада (тарифной ставки) из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения, в зависимости от количества членов профсоюза.

#### **7. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров**

7.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

##### Стороны совместно:

7.1.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

7.1.2. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

б) снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;

в) созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

7.2. Стороны договорились:

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

7.2.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

7.2.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

7.2.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

7.2.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательной организации профсоюзный представитель).

**7.2.6. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 373 ТК РФ.**

7.2.7. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

7.2.8. Содействовать проведению районных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и др.

7.3. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Аттестация педагогических работников образовательных организаций не зависит от форм повышения квалификации.

В тех случаях, когда педагогические работники (учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды и другие), имеющие квалификационную категорию (высшую, первую) по основной должности, в том числе, работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) или выполняющие педагогическую работу в том же образовательной организации без занятия штатной должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) профили деятельности (воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования) оплата труда сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории

Республики Коми при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

1) при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

2) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины ее оставления;

3) при выполнении педагогической работы работниками других отраслей (культуры, спорта и др.) при совпадении профиля работы.

7.3.1. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

7.4. В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

а) письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;

б) осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять;

г) график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.5. Районная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации:

7.5.1. Организует оздоровление и летний отдых членов профсоюза согласно смете профсоюзных организаций.

7.5.2. В профсоюзном бюджете предусматриваются средства на материальную помощь, чествование ветеранов, материальное вознаграждение профсоюзного актива, культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу, проведение конкурсов, оплату командировочных расходов на проведение пленумов, профсоюзной учёбы.

7.5.3. Осуществляет контроль над предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам, перешедшим на пенсию.

## 8. Охрана труда

8. Управление образования (совместно с руководством учреждений образования):

8.1. Осуществляет методическое обеспечение разработки, утверждения порядка обучения и проверки решений по охране труда работников подведомственных учреждений образования. В соответствии с наименованием профессий, перечнем видов работ, утвержденным работодателем, осуществляет методическое обеспечение по разработке, проверке, пересмотру и утверждению инструкций по охране труда.

8.2. Организируют оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.1. Предусматривают возможность выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

8.2.2. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками образовательных организаций. Предоставляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

8.3. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников отрасли по типам образовательных учреждений, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению, организует и осуществляет ведомственный контроль, организация Профсоюза - общественный контроль над соблюдением норм и правил охраны труда.

8.4. Администрация образовательного учреждения обеспечивает создание комиссий по охране труда.

8.4.1. Администрация образовательного учреждения организует и оплачивает проведение периодических (в течение действия трудового договора) медицинских осмотров работников.

8.4.2. Администрация образовательного учреждения обеспечивает своевременную выдачу работникам сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих средств.

8.4.3. Администрация образовательного учреждения предоставляет органам профсоюзного

контроля информацию по вопросам охраны труда, необходимую для осуществления ими своих полномочий.

8.4.4. Администрация образовательного учреждения выполняет представления органов профсоюзного контроля по охране труда. Ежегодно в ноябре заключают Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

8.5. Профсоюз:

8.5.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

8.5.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации.

8.5.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.5.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.5.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.5.6. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

8.5.7. Совместно с Управлением образования обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

## 9. Гарантии прав членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности районных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются трудовым кодексом РФ, законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом отраслевого



Профсоюза, отраслевым и региональным соглашениями по учреждениям образования, настоящим Соглашением, уставом учреждения, коллективным договором.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители в соответствии с законодательством:

9.2.1. Рассматривают в 15-дневный срок обращения, заявления и предложения профсоюзных органов.

9.2.2. Предоставляют профсоюзным органам на местах, входящим в структуру Профсоюза бесплатно необходимые помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и по согласованию с администрацией образовательных учреждений для проведения собраний работников, конференций, пленумов, а также, при возможности, транспортные средства, имеющиеся средства связи, микроволновую технику.

Предоставляют в соответствии с коллективными договорами, территориальным отраслевым соглашением в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Ежемесячно отчисляют на счета профсоюзных органов денежные средств в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данного учреждения коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств.

9.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать без нарушения режима работы учреждения и их подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, трудовых отношений, заработной платы, развития сферы образования, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, медицинского обслуживания.

9.2.5. Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.2.6. Руководитель Управления образования обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в 7-дневный срок.

9.2.7. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций.

9.3. Гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.3.1. Председатели (заместители председателей) первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в данном учреждении, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия вышестоящей организации Профсоюза - президиума районного комитета Профсоюза; председатель районного, городского комитета Профсоюза и их заместители - без согласия Президиума Коми республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

9.3.2. Председателям и членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, создаваемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

9.3.4. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к Соглашению) и распространяют на работников, которые являются членами профсоюза.

9.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежнее место работы (должность), а при ее отсутствии или невозможности предоставления - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении.

9.4.2. При высвобождении работников от работы в выборных профсоюзных органах им предоставляется отсрочка при аттестации (конкурсе) не менее, чем на 1 год (или аттестация только при личном согласии).

9.4.3. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении, установленных Трудовым кодексом РФ и другими законодательными нормативными актами. Данное положение должно быть определено в коллективном договоре.

9.4.4. Стороны могут совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и награждению ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

#### 10. Аттестация педагогических работников

Управление образования (члены республиканской аттестационной комиссии) и Профсоюз участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических

работников образовательных организаций и методики её проведения.

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Аттестацию педагогических работников образовательных учреждений Княжпогостского района осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Стороны рекомендуют республиканской аттестационной комиссии:

10.2.1. осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

10.2.2. осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшим победителями, призерами, лауреатами муниципальных и республиканских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Коми велодось», при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

10.2.3. осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшим победителями, призерами, лауреатами, дипломантам федеральных этапов очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, учредителями которых является федеральный орган исполнительной власти, при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

10.2.4. осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, награжденным ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение пяти лет со дня награждения (присвоения) медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации, званий Республики Коми за достижения в педагогической деятельности;

В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой и высшей), награжденных наградами, указанными в абзаце первом настоящего пункта, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность;

10.2.5. предоставлять возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - 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;

10.2.6. установить оплату труда на уровне первой квалификационной категории победителям республиканского этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог России».

10.1.4. Положения раздела 10 «Аттестация педагогических работников» Соглашения распространяются на педагогических работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

## 11. Обязательства Профсоюза

Профсоюз обязуется:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений образования при выполнении работодателями условий соглашений, коллективных договоров.

11.2. Совместно с работодателями содействовать профессиональному росту педагогических и иных работников учреждений образования, улучшению условий труда работников.

11.3. Осуществлять контроль над выполнением обязательств по предоставлению социальных гарантий работникам — членам Профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

11.4. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждений образования, взаимодействовать с муниципальными органами власти в разработке предложений, проектов нормативных актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

Приложение № 1  
к отраслевому соглашению  
по организациям, находящимся в ведении  
министерства образования, науки и молодежной  
политики Республики Коми  
на 2022 – 2025 годы

## ОПЛАТА

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

**УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель;	учитель; воспитатель группы продленного дня социальный педагог; педагог-психолог старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиля 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)
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-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 профиля 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, преподаватель (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