

| | | |
|--|--|--|
| <p>Глава муниципального района "Койгородский" - руководитель администрации муниципального района "Койгородский" <i>Ушакова Л. Ю.</i> «А» <i>Ушакова</i> 2024 год</p> | <p>Начальник Управления образования администрации МР "Койгородский" <i>Лодыгина М. Я.</i> «А» <i>Лодыгина</i> 2024 год</p> | <p>Председатель Койгородской районной организацией Профсоюза работников образования <i>Чугаева Т. Н.</i> «О» <i>Чугаева</i> 2024 год</p> |
|--|--|--|



Соглашение
между администрацией муниципального района «Койгородский», Управлением образования администрации муниципального района «Койгородский», Койгородской районной организацией Профсоюза работников народного образования на 2024 – 2026 годы.

Койгородок,
2024 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Трехстороннее соглашение по муниципальным образовательным организациям, находящимся в ведении Управления образования администрации муниципального района «Койгородский», на 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации муниципального района «Койгородский».

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 района в расширении льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях района, трудовых договоров с работниками образовательных организаций, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры образовательных организаций района не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Настоящее соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждений образования в лице Койгородской районной организации профсоюзов работников образования (далее по тексту-Профсоюз), с одной стороны, Управлением образования администрации муниципального района «Койгородский» (далее по тексту- Управление образования), как объединения работодателей, с другой стороны, от районной исполнительной власти - Администрации муниципального района «Койгородский», с третьей стороны.

1.4. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Койгородский» и на образовательные учреждения района, имеющие первичные организации Профсоюза работников образования.

1.5. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений, соглашений, коллективных договоров решаются постоянно действующей комиссией. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Районный профсоюз работников образования, первичные профсоюзные организации образовательных учреждений, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе

вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6.2. Законы Республики Коми, другие нормативные правовые акты Республики Коми, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.6.3. В коллективном договоре образовательной организации, с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6.4. Управление образования и Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров образовательных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.6.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

1.7. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст соглашения размещается на официальном сайте Управления образования администрации муниципального района «Койгородский» в двухнедельный срок с даты его подписания .

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций района, и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на районном уровне.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников образовательных учреждений на рынке труда при реализации приоритетных направлений развития отрасли образования в Койгородском районе.

2.1.3. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

2.1.4. Участвовать на равноправной основе в действующих органах социального партнерства по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли образования района.

2.1.5. Проводить совместные проверки соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.2. Управление образования обязуется:

2.2.1. Осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных учреждений, исходя из объема ассигнований по отрасли «Образование» на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным, автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием услуг в соответствии с муниципальным заданием.

2.2.2. Осуществлять взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего, дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания муниципальных услуг в отрасли образования.

2.2.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе республиканской аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций района.

2.2.4. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссий, рабочих групп по разработке программ в отрасли образования и других мероприятиях.

2.2.5. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, устанавливаемых по руководителям образовательных организаций, выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в отрасли образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. В ходе реализации Соглашения регулярно обмениваться информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

2.2.7. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Профсоюз и первичные организации обязуется:

2.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров.

2.3.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и мерах социальной поддержки работников отрасли.

2.3.3. Развивать конструктивные отношения с органами местного самоуправления по вопросам:

- социального развития и создания условий для самореализации граждан, повышения благосостояния населения;

- совместной разработки и реализации социальных программ, в том числе программ поддержки работников при реструктуризации и реорганизации организаций системы образования.

2.3.4. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

2.3.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

2.3.6. Обеспечивать представительство в аттестационных комиссиях уполномоченных от первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Коми республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

2.3.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников. Реализовывать программу санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха членов Профсоюза.

2.3.8. Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки работников образования в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

2.3.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций системы образования и их работников.

2.3.10. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли.

2.3.11. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров. Осуществлять контроль сроков заключения договоров.

2.3.12. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости и охраны труда.

2.3.13. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.3.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль, за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.15. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

2.3.16. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.17. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Министерством, содействовать ее обсуждению в коллективах, обобщать высказываемые мнения, доводить их до сведения сторон.

2.3.18. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.19. Содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников. Проводить независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников муниципальных учреждений.

2.3.20. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, муниципальных и республиканских смотров.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать работу по социальному партнерству на районном уровне, на уровне образовательных организаций.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, касающихся отрасли образования.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательных учреждениях на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения, в том числе с участием представителей Профсоюза.

Управлению образования, районной профсоюзной организации осуществлять взаимодействие в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

3.1.6. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации муниципальных учреждений принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций.

3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по работе с молодежью в муниципальных организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи;
- внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности государственных учреждений;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

3.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров образовательных учреждений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

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

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с молодёжью на условиях, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3 -х лет в соответствии с планом повышения квалификации работников.

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, положениями об оплате труда образовательных учреждений;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа обучающейся молодежи, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.4. Профсоюз имеет право проводить проверки в образовательных организациях района по соблюдению законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнению условий коллективных договоров (соглашения) при условии предварительного информирования работодателей и учредителя в установленном законодательством порядке.

3.5. Управление образования и Профсоюз:

3.5.1. обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников учреждений системы образования из бюджетов различных уровней.

3.5.2. осуществляют совместный систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.5.3. Предоставляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.5.4. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательных организаций наличие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.5.5. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое».

3.10. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками муниципальных образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на не определенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на положение об оплате труда образовательной организации, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их

введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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

4.1.6. Работники образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки) руководителя образовательной организации определяется учредителем.

4.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

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

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

3) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами;

4) не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Работодатели:

- ведут пропаганду среди работников здорового образа жизни, отказа от вредных привычек, профилактику заболеваний;
- при условии финансовых возможностей и наличия соответствующей материальной базы создают условия для занятия физической культурой и спортом;
- взаимодействуют при письменном заявлении работника предпенсионного возраста с органами занятости населения для организации его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;
- в зависимости от финансово-экономических возможностей, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом, в том числе в рамках договоров добровольного медицинского страхования, заключаемых со страховыми компаниями, реализовывают комплекс мер по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников старшего поколения, в том числе предпенсионного возраста.
- своевременно и в полном объеме перечисляют за работников пенсионные страховые взносы и направляют данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Республики Коми по Койгородскому району.

4.3. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы,

образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия для такой работы в образовательном учреждении необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора».

4.4. Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах категории работников, помимо перечисленных в трудовом законодательстве, имеющих преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата.

V. Условия оплаты труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников муниципальных организаций устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

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

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные порезультатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе Положения об оплате труда образовательного учреждения по критериям определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.3. 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.

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

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

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией образовательной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (принцип прозрачности).

5.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.9. 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.

5.10. 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 к Соглашению.

5.10. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

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

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев); 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 один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

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

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 5, 6 настоящего пункта предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных абзацами 5, 6 настоящего пункта.

5.12. Установить на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи ликвидацией образовательной организации;

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев); нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

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.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемой в связи с работой в районах Крайнего Севера.

Стороны считают необходимым:

- Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников.

- Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

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

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня вынесения решения о присвоении почетного звания, награждении ведомственным знаком отличия;

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.

Образовательные организации учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение N 1).

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Не допускается изъятие средств из фонда оплаты труда у организации, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности.

Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

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 и регулируются Положением об оплате труда работников.

5.11. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда работников, на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- иных случаях, предусмотренных коллективными договорами.

5.12. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются конкретных этапов и последовательного приближения минимального базового оклада до уровня минимального размера оплаты труда по Российской Федерации.

5.13. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.13.1. 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 N 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 догрузки 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 догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.13.2. В случае уменьшения у учителей образовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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".

5.13.3. При получении дополнительного профессионального образования предоставляются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством

5.13.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение N 2 к Соглашению).

5.14. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

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

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);
- 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 один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

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

5.14.2. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации;
- возобновление педагогической работы после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если с момента окончания квалификационной категории прошло не более трех лет;
- в течение одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников - не менее чем на 6 месяцев;
- при подаче соответствующего заявления педагогическим работником, находящимся на пенсии, у которого срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения;
- возобновление педагогической работы после выхода из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

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

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 2, 3 и 7 настоящего пункта предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных абзацами 2, 3 и 7 настоящего пункта.

5.14.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.14.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работникам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до трех лет, в течение одного года после выхода из отпуска сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию».

5.15. Стороны договорились:

5.15.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.15.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.15.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.15.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.15.5. Рекомендовать образовательным учреждениям в Положениях об оплате труда работников установить размер доплат к должностному окладу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы для обслуживающего персонала- до 30%, для педагогических работников-до 50%.

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

5.15.7. С целью поддержки молодых педагогических кадров рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.

5.15.8. Руководителям образовательных учреждений относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных", применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822.

5.15.9. Предусматривать в коллективных договорах образовательных учреждений направление до 60% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оплату труда с начислениями, подготовку работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору;

5.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее

изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации. предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

5) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, методической работы;

б) осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

6..3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

6.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

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

VII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров

7.1. Управление образования:

7.1.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на развитие кадрового потенциала отрасли образования.

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

7.2. Стороны совместно в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в:

- 1) снижении текучести кадров в сфере образования, повышении уровня квалификации педагогических работников;
- 2) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;
- 3) сокращении избыточной отчетности педагогических работников, в том числе за счёт развития автоматизированных систем оценки и анализа качества образования.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии.

7.3.2. Содействовать сохранению и развитию сети учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям.

7.3.3. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников в связи с сокращением штата или прекращением деятельности муниципальных организаций.

7.3.4. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

7.3.5. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и

работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

- 1) проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников;
- 2) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;
- 3) созданию условий по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;
- 4) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

7.5. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

7.5.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

VIII. Условия и охрана труда

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

8.1. Управление:

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

8.1.2. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в муниципальных учреждениях, в организации и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным организациям в выполнении трудового законодательства по охране труда.

8.1.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в подведомственных управлению организациях с участием Организации профсоюза.

8.1.4. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК

РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

8.1.5. Обеспечивают введение в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда или специалиста по охране труда в государственных учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.1.6. Обеспечивают работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

8.1.7. Организуют 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».

8.1.8 В случае если предусмотрено коллективным договором, осуществляют за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, 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.

8.1.9. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий.

Обеспечивает:

- 1) проведение предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;
- 2) проведение обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;
- 3) проведение специальной оценки условий труда и установление работникам гарантий и компенсаций по ее результатам;
- 4) проведение оценки уровней профессиональных рисков;
- 5) приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ);
- 6) введение в штат работников должности специалиста по охране труда при условии численности работников более 50 человек;

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда;

обеспечивает местные организации Профсоюза необходимой нормативно- правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

8.2.2. 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.

8.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в муниципальных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности. Результаты проверок представляет управлению образования в течение 10 дней после их завершения.

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

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

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

8.2.7. Обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

8.3. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

IX Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников отрасли.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Специалистам образовательных учреждений за работу в организации, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер по социальной поддержке работников;
- обеспечения служебным жильем работников;

Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников на организацию культурно-массовой работы;

- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки в размере не менее 2% из внебюджетных средств организаций на физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;
- выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию; при рождении ребенка;
- планирование затрат с целью осуществления оплаты труда, сохранения гарантий работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий.

9.3. Стороны рекомендуют республиканской аттестационной комиссии:

9.3.1. 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.

9.3.2. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями и призерами республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Педагог-психолог России», «Учитель-дефектолог», победителями и призерами республиканского конкурса профессионального мастерства «Коми велодысь», лауреатами республиканского этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года» при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.3.3. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями, призерами, лауреатами, дипломантами 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.

9.3.4. 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, Республики Коми, государственных наград Республики Коми за заслуги в области образования и воспитания детей (педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность).

9.3.5. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление первой квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями, призерами муниципальных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Коми велодысь», «Педагог-психолог России» и «Учитель-дефектолог» при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.3.6. Установить педагогическим работникам, ставшим победителями муниципального конкурса «Классный классный», победителям, призерам, лауреатам республиканского конкурса педагогического мастерства «Классный классный» единовременную выплату в

размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей и 30 000 (тридцать тысяч) рублей соответственно. Единовременная выплата осуществляется на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов. При наличии более одного основания для осуществления единовременной выплаты, её размер определяется по наивысшему результату».

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

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

10.1.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях.

10.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. Содействовать созданию на сайтах образовательных учреждений профсоюзных страничек.

10.1.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.1.4. Предоставлять Профсоюзу по её запросу информацию по социально-трудовым вопросам.

10.1.5. Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет республиканской организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза, и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления. Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.2. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе связанные с тем, что:

10.2.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

10.2.4. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты, времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз и первичные организации обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и мерах социальной поддержки работников отрасли.

11.3. Развивать конструктивные отношения с органами местного самоуправления по вопросам:

социального развития и создания условий для самореализации граждан, повышения благосостояния населения;

совместной разработки и реализации социальных программ, в том числе программ поддержки работников при реструктуризации и реорганизации организаций системы образования.

11.4. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

11.6. Обеспечивать представительство в аттестационных комиссиях уполномоченных от первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Коми республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

11.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников. Реализовывать программу санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха членов Профсоюза.

11.8. Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки

работников образования в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

11.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций системы образования и их работников.

11.10. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли.

11.11. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров. Осуществлять контроль сроков заключения коллективных договоров.

11.12. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости и охраны труда.

11.13. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.15. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.16. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.17. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу управлением, содействовать ее обсуждению в коллективах, обобщать высказываемые мнения, доводить их до сведения сторон.

Приложение

к отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Управления образования АМР «Койгородский» на 2024 - 2026 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

Учитывать имеющуюся квалификационную категорию в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием при установлении должностных окладов 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, а также 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; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа |

| | |
|--|---|
| | <p>организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p> |
| <p>Старший воспитатель; воспитатель</p> | <p>Воспитатель; старший воспитатель</p> |
| <p>Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности</p> | <p>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)</p> |
| <p>Руководитель физического воспитания</p> | <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p> |
| <p>Мастер производственного обучения</p> | <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель общежития.</p> |
| <p>Учитель (при выполнении учебной</p> | <p>Мастер производственного обучения;</p> |

| | |
|---|--|
| (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |

| | |
|--|---|
| <p>Педагог дополнительного образования (детских домов творчества, центров дополнительного образования)</p> | <p>Учитель, педагог- организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы)</p> |
| <p>Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель</p> | <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p> |
| <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p> | <p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p> |
| <p>Учитель, преподаватель, старший воспитатель, воспитатель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог – библиотекарь, старший вожатый</p> | <p>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p> |