

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Между отделом по образованию и делам молодежи администрации Терновского муниципального района Воронежской области и Терновской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2026 годы

И.о. отдела по образованию и делам молодежи администрации Терновского муниципального района Воронежской области



А.В. Попов

2023 г.

Председатель Терновской районной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ



Т.А. Бондарь

2023 г.

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**Между отделом по образованию администрации и делам молодежи Терновского муниципального района Воронежской области и Терновской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2026 годы**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между отделом по образованию и делам молодежи администрации Терновского муниципального района Воронежской области и Терновской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2026 годы (далее – Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым Соглашением между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников сферы образования, общих условий оплаты труда работников сферы образования, их гарантий, компенсаций и льгот, для обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции отдела по образованию и делам молодёжи администрации Терновского муниципального района Воронежской области.

Содержание Соглашения определяется состоянием социально-экономического развития Терновского муниципального района, уровнем организации социальной поддержки и защиты всего населения региона и эффективностью реализации на территории Терновского района федеральных и областных программ в сфере образования.

1.2. Основными задачами Соглашения необходимо считать:

- создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников организаций в сфере образования, закрепленных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – закон «Об образовании в Российской Федерации»);
- поддержание особого статуса педагогических работников в обществе;
- поддержание социальной стабильности в образовательных организациях, в отрасли «Образование» Терновского муниципального района Воронежской области;
- расширение зоны социального партнерства;
- содействие развитию трудовых коллективов сферы образования, профсоюзных организаций и мотивации профсоюзного членства;

- обеспечение правовой культуры работников образовательных организаций, представителей работодателей.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники образовательных организаций подведомственных отделу по образованию и делам молодёжи администрации Терновского муниципального района Воронежской области (далее – работники) в лице их полномочного представителя – Терновской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз);

работодатели в лице их полномочного представителя – отдел по образованию и делам молодёжи администрации Терновского муниципального района Воронежской области (далее – Отдел по образованию и делам молодёжи).

1.4. Соглашение распространяется в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными отделу по образованию и делам молодёжи.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников.

1.5. Стороны договорились, что:

1.5.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективные договоры не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5.2. В коллективных договорах с учетом особенностей их деятельности и финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами и настоящим Соглашением.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

Отдел по образованию и делам молодёжи и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют уведомительную регистрацию соглашения в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально - трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.5.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения 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 законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до органов самоуправления муниципального района, работодателей, первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайте отдела по образованию и делам молодёжи администрации Терновского муниципального района Воронежской области в двухнедельный срок после его подписания.

1.8. Соглашение вступает в силу и действует с 14.09.2023г по 13.09.2026г

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 13.08. 2026 года.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

Состав Отраслевой комиссии определяется сторонами.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации федеральных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

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

2.1.5. Развивать и совершенствовать систему постоянно действующих органов социального партнерства в отрасли, в том числе в образовательных организациях, и содействовать заключению и повышению эффективности коллективных договоров образовательных организаций.

2.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательных организациях. Результаты публиковать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет в соответствии с требованиями, предъявляемыми к сайтам образовательных организаций Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», и содействовать созданию профсоюзной странички на сайте образовательной организации.

2.1.7. Содействовать реализации перечня документов, определенного совместным письмом Министерства образования и науки РФ № НТ-664/08 и Общероссийского Профсоюза от 16.05.2016 № 269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей».

2.2. Отдел по образованию и делам молодёжи администрации Терновского муниципального района Воронежской области:

2.2.1. Учитывает положения настоящего Соглашения при принятии приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права.

Принятие нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществляет с учетом мнения Профсоюза путем направления проектов нормативных правовых актов в Профсоюз за месяц до их принятия.

2.2.2. Обеспечивает формирование единых подходов к финансированию образовательных организаций.

2.2.3. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, предусмотренных для муниципальных казённых образовательных учреждений.

2.2.4. Рассматривает введение новых финансовых механизмов как инструмента повышения финансовой самостоятельности организаций.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе совета отдела по образованию и делам молодёжи, аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций и кандидатов на должность руководителей образовательной организации, в установленном

отделом по образованию и делам молодёжи в порядке, членство в жюри муниципальных профессиональных конкурсов.

2.2.6. Рекомендует аттестационной комиссии образовательной организации при аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности учитывать условия труда работников, обеспеченность их необходимыми средствами для исполнения должностных обязанностей.

2.2.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала, по видам экономической деятельности и иным показателям заработной платы, объему задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, об их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

Рекомендует работодателям при заключении трудового договора направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации для информирования о деятельности профсоюзной организации.

### 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки и принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах.

2.3.4. 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 при изменении правового статуса (типа образовательной организации и другое), ликвидации, присоединении и реорганизации организаций, сокращении численности или штата работников.

2.3.5. Принимает участие в процедуре аттестации педагогических работников на соответствие уровня их квалификации, и на подтверждение соответствия занимаемой должности, а также в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей образовательных организаций, коллегий.

2.3.6. Участвует в проведении экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, соглашений, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников и обучающихся организаций в вопросах:

- заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- организации и совершенствования систем оплаты труда работников организаций;
- оплаты труда;
- осуществления профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- предоставления льгот и компенсаций;
- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;
- защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.3.8. Способствует включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодым специалистам и другим категориям работников организаций.

2.3.9. Принимает меры по:

- снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- укреплению трудовой дисциплины;
- обеспечению добросовестного исполнения работниками своих трудовых обязанностей;
- обеспечению соблюдения норм профессиональной этики педагогическими работниками образовательных организаций;
- соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма и др.

2.3.10. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.11. Обращается в федеральные, региональные органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников организаций.

2.3.12. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

### III. Оплата труда и нормы труда

3.1. В части оплаты труда стороны договорились о следующем:

3.1.1. Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции Отдела по образованию и делам молодежи, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется 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 при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

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

- порядка аттестации работников образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции Отдела по образованию по образованию и делам молодежи устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

3.1.2. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях 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 организации (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 осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип демократичности);
- показатели и критерии эффективности не должны повышать квалификационные требования к работнику в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;
- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

3.1.3. Работодатели обеспечивают выплату заработной платы работникам организаций не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка определяются конкретные даты выплаты заработной платы работникам.

3.1.4. В случаях, когда системы оплаты труда работников предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения знаками отличия, ведомственными и государственными наградами – со дня присвоения, награждения;-

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

3.1.5. Работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производится доплата к заработной плате в зависимости от масштаба профсоюзной организации:

- при количестве членов первичной профсоюзной организации до 15 чел (500 руб.);

- количестве членов первичной профсоюзной организации более 15 чел. (600 руб.);

В образовательной организации в рамках коллективного договора может быть установлен иной размер выплаты, в том числе в конкретной денежной сумме.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

С 1 февраля 2002 года статьей 147 ТК РФ установлен минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, максимальный размер доплат за указанные условия труда не установлен.

Размеры доплат работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

3.1.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов следующего дня) производится в повышенном размере, но не ниже 20% 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Оплата за работу в нерабочие праздничные дни за часы (с 0 до 24 часов), фактически отработанные в такой день, производится в двойном размере.

3.1.8. Оплата труда воспитателей, замещающих с их письменного согласия временно отсутствующих других воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, осуществляется из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально выполненному за отсутствующего воспитателя количеству часов педагогической работы.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего 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 определяются коллективным договором или трудовым договором.

3.2 Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона).

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым и коллективным договорами, графиком сменности, расписанием учебных занятий и воспитательных мероприятий.

### 3.3. Работодатели:

3.3.1. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывают:

- сохранение преемственности классов (групп) и объем нагрузки;

- необходимость обеспечения специалистов, впервые после окончания ими учебного заведения устроившихся в образовательную организацию, учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;

- уменьшение ее только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

3.3.2. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактически отработанное количество часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

3.3.3. Учителям 1-4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.

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

3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 приказа Минобрнауки России № 1601 в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.6. При проведении занятий по иностранному языку (2-11 кл.) и трудовому обучению (5-11 кл.), физической культуре (10-11 кл.), по основам информатики и вычислительной техники, физике и химии (во время

проведения практических занятий) осуществляется деление классов на две группы при наполняемости 25 и более человек.

3.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 3.4 и 3.5 настоящего Соглашения.

В организациях дополнительного образования для детей уменьшение учебной нагрузки допускается только в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия кружка (группы, секции, объединения), об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

3.8 Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности организации педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объема учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника.

3.8.1. Учебную педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простоем по вине работодателя являются виновные действия (бездействие) работодателя – как умышленные, так и вследствие неумелого менеджмента.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) оплата их труда (в пределах установленной учебной нагрузки) производится в полном объеме исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

3.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику по соглашению сторон производятся соответствующие выплаты, которые не могут быть ниже

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата работникам за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда. (Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П).

3.12. Стороны принимают совместные меры, допустимые законодательством:

3.12.1. Совместно с отделом по образованию и делам молодёжи и первичными организациями Профсоюза обеспечивается целевое использование средств на погашение задолженности по выплате зарплаты работникам, на оплату труда привлеченным к проведению ЕГЭ специалистам, социальные выплаты; своевременное и полное текущее бюджетное финансирование организаций в соответствии с утвержденными бюджетами.

3.12.2. Повсеместное выполнение норм законодательства в части оплаты съемного жилья по договору молодых педагогов в сельской местности.

3.13. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

3.13.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными и государственными наградами, что закрепляется в коллективном договоре и (или) иных локальных нормативных актах.

3.13.2. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организаций, учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

3.13.3. Содействовать сохранению и развитию материально-технической базы организаций системы образования.

3.14. Стороны рекомендуют работодателям:

3.14.1. Устанавливать в пределах имеющихся средств размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закреплять в коллективных договорах, в положении об оплате труда и др.

3.14.2. Учитывать личный трудовой вклад каждого работника и качество труда при установлении оплаты труда, при этом максимальный размер оплаты труда не ограничивать.

3.14.3. Осуществлять в соответствии со статьей 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу) оплату труда работников образования при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва.

3.14.4. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов

исполнительной власти в проведении ЕГЭ, ОГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ, ОГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей<sup>1</sup> при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных<sup>2</sup> гарантий и компенсаций.

3.15. В случае организации и проведения забастовки, объявленной Профсоюзом, а также в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего Соглашения, заработная плата работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается в полном размере.

3.16. Отдел по образованию и делам молодёжи:

3.16.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безличным путем и бесплатно.

3.16.2. Не допускать нарушений в оплате труда, в том числе при оплате труда педагогического работника, замещающего отсутствующего педагогического работника, как временно отсутствующего, так и при наличии вакансии. Оплата в данном случае дополнительной (для педагогического работника) работы производится с учетом уровня его квалификации и стажа.

3.16.3. Обеспечивать объективность в вопросах определения порядка установления и размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат.

3.16.4. Устанавливать в коллективных договорах конкретные сроки выплаты заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

3.16.5. Не проводить в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

3.17. Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы внутри образовательной организации без занятия штатной должности. Такая работа не считается совместительством и не требует заключения второго трудового договора.

3.17.1. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.18. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам в п. 2.3.1., а также педагогическим, руководящим и иным работникам других

---

<sup>2</sup> Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – Ст. 47. – Ч. 9; Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536. – П. 2.3.

образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме, определенном трудовым договором (дополнительным соглашением), и не менее чем на ставку заработной платы.

3.19. При изменении формы образовательного процесса на формат с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий либо очно-заочную форму обучения уровень заработной платы педагогических работников не меняется.

3.20. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) за счет средств областного бюджета выплачивается в размере, закрепленном положением об оплате труда организации.

3.21. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) за счет средств федерального бюджета выплачивается в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику, при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2-х и более группах, в том числе временно, в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

3.22. Ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство (кураторство) в группах, независимо от количества обучающихся в каждой из групп, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

3.23. Не допускаются в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство (кураторство) или отмена классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества групп, с соблюдением законодательства о труде.

3.24. При распределении классного руководства (кураторства) в группах работодатель обязуется:

- *сохранять преемственность* осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

- *определять кандидатуры* педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в группах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство).

3.25. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство), на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах.

Классное руководство (кураторство) может быть также возложено на



работников из числа руководителей и других работников образовательной организации, ведущих учебные занятия в данной группе.

3.26. Классное руководство (кураторство) может быть временно возложено на одного педагогического работника в двух группах в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника, за которым сохраняется средняя заработная плата (совмещение работы с получением образования, направление в командировку, получение дополнительного профессионального образования).

3.27. Педагогическому работнику, осуществляющему временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), устанавливается соответствующая выплата за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Не допускается возложение на педагогического работника работы по классному руководству (кураторству) в дополнительной группе, в том числе временно, без дополнительной оплаты.

3.28. Если в течение месяца часть времени педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику заработная плата будет начислена пропорционально отработанному времени, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), а за дни нетрудоспособности – пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном федеральным законодательством.

При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя.

3.29. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, с учетом денежного вознаграждения за классное руководство.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

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

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России № 1601 и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.3. Организация может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств фонда оплаты труда, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.3.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность отпуска (не менее 3 календарных дней) по категориям работников устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.2. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска (от 7 календарных дней) устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

Размеры дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня работникам за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

4.4. Предоставление ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, для педагогических работников в летний период, а для работников, не относящихся к категории педагогических работников, в течение года, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности ежегодного отпуска и оплачиваться в полном размере.

Предоставление в данном случае отпуска, исчисленного за фактически отработанное время, является нарушением трудовых прав работников. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой рабочий год осуществляются только с письменного согласия работника.

4.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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.

4.9. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (за исключением случаев увольнения за виновные действия работника) выплачивается, исходя из установленной для данной должности продолжительности отпуска.

4.10. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление до целых дней производится в пользу работника.

4.11. Рабочее время преподавателей и мастеров производственного обучения в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателей и мастеров производственного обучения в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.12. Стороны договорились:

4.12.1. Конкретизировать в коллективных договорах продолжительность и предоставлять работникам в обязательном порядке по их письменным заявлениям дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее двух календарных дней, в следующих случаях:

- вступления работника в брак;
- вступления в брак детей работника;
- рождения ребенка (мужу);
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, бабушки, дедушки, внуков);

- для провода детей в армию;
- при оформлении документов на усыновление (опеку);
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;
- неосвобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации (выборного профсоюзного органа);
- членам профсоюзного комитета.

4.12.2. Организация может предоставлять работникам иные дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств фонда оплаты труда, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливаются в коллективном договоре.

4.13. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.14. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, определяются коллективным договором.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

4.15. Стороны договорились, что работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), по их личным заявлениям, два оплачиваемых дня отдыха. Предоставление дополнительных дней не является основанием для уменьшения размера оплаты труда в месяц их предоставления.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха должны быть использованы работниками при вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

4.16. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в

образовательных организациях в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением их как в месте нахождения в образовательной организации высшего образования, так и за ее пределами;

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

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

- право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- при составлении расписания учебных занятий освобождение для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательных организациях с целью использования свободных дней для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

## **V. Условия и охрана труда**

В целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

5.1. Отдел по образованию и делам молодёжи:

5.1.1. Предусматривает в период действия настоящего Соглашения ассигнования на реализацию государственных программ, обеспечивающих безопасность учебного процесса.

5.1.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования, в соответствии с Приказом Минтруда РФ от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» и статьей 212 Трудового кодекса РФ.

5.1.3. Обеспечивает выполнение нормативных требований по охране труда в подведомственных организациях.

5.1.4. Рекомендует в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

5.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях за истекший год.

5.1.6. Обеспечивает:

- организацию проведения технической инвентаризации зданий и сооружений в образовательных организациях с целью определения их безопасности;

- беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- участие представителей Профсоюза в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году и вновь вводимых в эксплуатацию зданий и сооружений.

5.1.7. Обеспечивает за счет средств бюджета:

- прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательных организаций в установленном законодательством порядке;

- проведение обучения работников по профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций;

- работников образовательных организаций медицинскими книжками;

- обучение, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов системы образования;

- проведение специальной оценки условий труда;

- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда и оценке профессиональных рисков;

- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной одежды, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

5.2.2. Принимает участие в работе комиссий по приемке образовательных организаций к новому учебному году и вновь вводимых в эксплуатацию зданий и сооружений.

5.2.3. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях системы Департамента образования.

5.2.4. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

5.2.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

5.2.6. Обеспечивает обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов по охране труда профсоюзных организаций.

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

5.2.7. Координирует деятельность внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда, оказывает им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организывает и проводит для них семинары.

5.2.8. Направляет технического инспектора труда в состав комиссии по расследованию групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образовательных организаций.

5.2.9. Создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций.

5.2.10. Содействует созданию комиссий по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профкомов.

5.2.11. Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Лучший внештатный инспектор труда».

5.3. Стороны совместно:

5.3.1. Не допускают эксплуатации в образовательных организациях зданий и сооружений, учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

5.3.2. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организациях, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками.

5.3.3. Рекомендуют, руководствуясь статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, включать в коллективные договоры организаций положения о поощрении уполномоченных профсоюзных организаций за

активную общественную работу по охране труда в образовательной организации в форме установления выплат стимулирующего характера.

5.3.4. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

5.3.5. Принимают участие в ежегодном областном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда.

5.4. Отдел по образованию и делам молодежи и Профсоюз рекомендуют образовательным организациям использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение спецодежды, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, предпенсионеров и др. в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.06.2021 г. № 467н «Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

5.5. Стороны рекомендуют работодателям устанавливать работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, принимающим участие в мероприятиях по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции, дополнительные гарантии и компенсации в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором или иным локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

## **VI. Трудовые отношения**

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

6.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в организации; способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.



6.3. Руководители образовательных организаций их заместители, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, а также в свободное от работы время вправе выполнять дополнительную педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не является совместительством и не требует заключения трудового договора.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется только при условии, что учителя, преподаватели и др. педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, установленном трудовым договором.

6.4. В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений без их письменного согласия и без дополнительной оплаты (в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ).

6.5. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

При этом норма убираемой площади является расчетной величиной и применяется для определения количества штатных единиц уборщиков служебных помещений в образовательной организации. Должностные обязанности конкретного работника определяются должностной инструкцией и трудовым договором.

6.6. Отдел по образованию и делам молодежи и Профсоюз договорились при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ) работникам:

- совмещающим работу с получением образования (по профилю деятельности организации), независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

6.7. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются

технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ времени, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. Отдел по образованию и делам молодёжи:

7.1.1. Содействует созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в образовательных организациях.

7.1.2. Обеспечивает возможность членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, 2 раза в год пройти обучение с отрывом от работы в течение 4-5 дней по вопросам, в том числе охраны труда, а также для участия в работе пленумов, конференций (съездов) всех уровней, с сохранением среднего заработка.

7.1.3. Обеспечивает порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

7.1.4. Признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности организации, принимает это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их карьерном росте.

7.1.5. Рекомендует работодателям:

- предоставлять членам профсоюзных комитетов использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет;

- включать представителей профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов образовательных организаций, созданных в соответствии с Уставом образовательной организации.

7.1.6. Рекомендует работодателям в коллективных договорах конкретизировать и предусмотреть:

а) ежемесячные денежные выплаты педагогическим работникам образовательных организаций – студентам старших курсов, обучающимся по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки»;

б) размер ежемесячных доплат наставникам молодых специалистов, но не менее 2040 руб.;

в) разовые выплаты стимулирующего характера до 1000 руб. работникам, выполнившим нормы ГТО, из внебюджетных средств;

г) случаи сохранения результатов аттестации директора (заместителя директора) при переходе из одной образовательной организации в другую;

д) размер выплаты при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости впервые;

е) сохранение и выплату постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогического работника за ранее имеющуюся квалификационную категорию с момента его выхода из отпуска по уходу за ребенком на срок до двух лет;

ж) сохранение квалификационной категории 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 может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по

организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, преподаватель физической культуры (физического воспитания) , педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при условии совпадения профиля)
Преподаватель	Мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Учитель	Педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Инструктор по труду	Учитель (трудового обучения, технологии), педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Учитель (трудового обучения, технологии)	Инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при условии совпадения профиля)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии
Учитель (преподаватель) музыки	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств)
Преподаватель детской	Учитель (преподаватель) музыки, педагог дополнительного

музыкальной, художественной школы, школы искусств	образования (при совпадении профиля)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
Преподаватель	Учитель (при условии совпадения профиля деятельности)
Учитель	Преподаватель (при условии совпадения профиля деятельности)

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а также в случае, когда по должностям, по которым у работника имеется квалификационная категория, применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель и др.), или наоборот.

7.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

7.2.1. В случае истечения срока действия имеющейся квалификационной категории сохраняет работнику постоянную повышающую надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ранее имеющуюся квалификационную категорию на один год в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года, предоставленного в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- работы по профилю деятельности за границей;

- длительного лечения (более 6 месяцев);

- в течение года до увольнения работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

7.2.2. При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, сохраняет работнику постоянную повышающую надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ранее имеющуюся квалификационную категорию на срок не менее 6 месяцев.

7.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняет оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.2.4. Предусматривает в коллективном договоре постоянную повышающую надбавку к ставке заработной платы в размере не менее 3% педагогическому работнику, успешно прошедшему аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

7.2.5. Предусматривает осуществление единовременных денежных выплат в размере одного оклада (должностного оклада) к юбилейным датам работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет.

В образовательной организации, в рамках коллективного договора, может быть установлен иной порядок поощрения работников.

7.3. Стороны рекомендуют закреплять в коллективном договоре оказание работодателем материальной помощи в размере, установленном коллективным договором:

а) при рождении ребенка;

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.4.2. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин).

7.4.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодатели осуществляют подготовку представления на педагогического работника для аттестации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

7.4.4. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности.

7.4.5. Не допускается принуждение к подаче заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

7.4.6. Детям работников образовательных организаций предоставляется скидка на дополнительные платные образовательные услуги в данной образовательной организации в размере, закрепленном коллективным договором.

7.4.8. Руководителям (заместителям руководителя) образовательной организации, в случае невозможности сохранения их должностей (при реорганизации образовательных организаций в виде слияния или присоединения), устанавливается постоянная повышающая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере, закрепленном коллективным договором, в течение 12 месяцев после изменения должности, в случае, если изменился размер оплаты труда по новой занимаемой должности в сторону уменьшения.

7.4.9. Статус молодого специалиста сохраняется за педагогическим работником в течение пяти лет с момента его приема в образовательную организацию на педагогическую должность. Время его нахождения в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в этот период не включается.

7.5. Стороны в рамках действующих полномочий принимают меры по подготовке на территории Терновского муниципального района нормативных правовых актов, предусматривающих:

- создание условий возмещения расходов, связанных с предоставлением педагогическим работникам образовательных организаций бесплатной жилой площади с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), с учетом сохранения права на указанную льготу педагогическим работникам, перешедшим на пенсию, стаж работы которых в сельских образовательных организациях составляет не менее 10 лет;

- поддержку молодых специалистов;

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

7.6. Отдел по образованию и делам молодёжи и Профсоюз:

7.6.1. Принимают меры по выделению средств из муниципального бюджета для оздоровления работников.

7.6.2. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях выделение средств, при наличии их в бюджете образовательной организации, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

7.7. Стороны исходят из того, что работодатели перечисляют на счет профсоюзной организации учреждения денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

7.8. Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на курсы повышения квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им затрат на эти цели, в том числе расходов, связанных со служебной командировкой.

7.9. Стороны считают, что основаниями для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, являются:



- превышение наполняемости классов (групп), исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций;

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

- осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

7.10. Стороны рекомендуют работодателям при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, на условиях и в размерах, установленных коллективным договором:

- компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях;

- компенсировать работникам расходы на питание.

7.11. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах следующие случаи предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков:

- для сопровождения в школу детей младшего школьного возраста в первый день учебного года – один календарный день;

- молодым специалистам для самообразования – два календарных дня;

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению.

## **VIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, районной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

8.2. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители:

8.2.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, обязуются способствовать их деятельности, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций.

8.2.2. Предоставляют бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации (независимо от численности работников) 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, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства; создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Содействуют созданию и укреплению профсоюзных организаций.

8.2.4. Не препятствуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.5. Предоставляют профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

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

8.2.7. 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.

8.3. Стороны рекомендуют работодателям учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, при:

- увольнении работников, в том числе при расторжении трудового договора с руководителями образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Коллективным договором образовательной организации могут быть установлены иные случаи обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя:

- привлечении к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ;
- составлении графиков сменности, расписаний занятий;
- разделении рабочего дня на части;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждении графиков отпусков;
- установлении системы оплаты, в том числе стимулирования труда;
- утверждении формы расчетного листка;
- установлении различных систем оплаты труда, в том числе премирования, стимулирующих выплат и надбавок;
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- определении систем нормирования труда;
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- применении дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
- установлении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- определении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
- принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения и др.

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

8.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации;

8.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников (за исключением увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ), а равно изменению обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются приказом работодателя от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

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

8.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

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

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. При рассмотрении вопросов о представлении работников организации к наградам различных уровней работодатель предоставляет право первичной профсоюзной организации на выдвижение кандидатов и участие в утверждении кандидатур.

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

8.7. Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и территориальным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

8.8. Отдел по образованию и делам молодёжи принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего выполнение ими своих уставных задач, а также подмены профсоюзных организаций в реализации функций и задач, определяемых их статусом, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.9. Отдел по образованию и делам молодёжи рекомендует содействовать районной профсоюзной организации в решении вопроса о предоставлении помещения для работы выборного органа профсоюзной организации.

## **IX. Молодежная политика**

9.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- развитие творческой активности молодежи, в том числе и молодых специалистов;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, воспитания здорового образа жизни, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором или локальным нормативным актом организации в течение 5 лет:

<i>Категории молодых специалистов</i>	<i>Суммарное значение (руб.)</i>
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем	

образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, <b>расположенные в городах и поселках городского типа</b>	4000
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании <b>с отличием</b> и прибывшие на работу в организации образования, <b>расположенные в городах и поселках городского типа</b>	5000
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, <b>расположенные в сельских населенных пунктах</b>	6000
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании <b>с отличием</b> и прибывшие на работу в организации образования, <b>расположенные в сельских населенных пунктах</b>	7000

- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- включению молодых специалистов в резерв руководящих кадров при следующих условиях:

а) наличии рекомендации руководителя образовательной организации для зачисления в резерв руководящих работников;

б) участия в конкурсах профессионального мастерства;

в) наличии документов об обучении в Школе молодого педагога на базе Учебно-методического центра Воронежской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

г) участия в семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах и др.;

- осуществлению административного и методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках управления персоналом;

- проведению работы по сохранению и развитию системы наставничества, установлению наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых коллективными договорами;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и (или) профсоюзных организаций;

- предоставлению молодым специалистам социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Воронежской области и настоящим Соглашением;

- предоставлению двух дополнительных оплачиваемых дней к отпуску для самообразования.

9.3. Отдел по образованию и делам молодёжи и Профсоюз договорились при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьёй 179 ТК РФ) молодым специалистам, впервые поступившим на педагогическую работу, в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

## **Х. Права работников, не являющихся членами профсоюза**

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего соглашения распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

## **XI. Контроль за выполнением Соглашения**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

...и ...

...и ...

...и ...

Пронумеровано и прошнуровано

39 листов

И.о. руководителя отдела по образованию  
и делам молодежи администрации  
Терновского района  
Воронежской области  
Дата: 14.09.2023 год

А.В. Попов

