

Глава администрации
Савинского м. р.

С.В. Поварков

2023г.



Начальник отдела образования
администрации Савинского м. р.

Л.А. Кузнецова

2023г.



Председатель ТООПО по г.о.
Шуя, Шуйскому и Савинскому
муниципальным районам
Ивановской области

О.С. Старкова

2023г.



**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ,
ВХОДЯЩИМ В СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ
САВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

на 2023 - 2026 г.г.

(регистрационный номер)

6/16-ДСО

Почтовый адрес Отдела образования:

155710, п. Савино, ул. Первомайская, д.22

Тел.: (49356) 9-13-57

Факс: (49356) 9-13-57

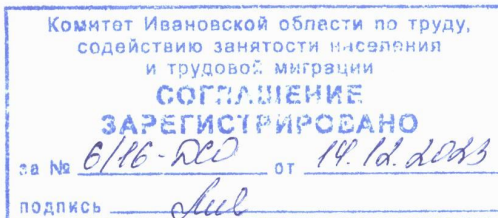
e-mail: savino_rayoo@ivreg.ru

Почтовый адрес территориальной организации профсоюза:

155900, г. Шуя, ул. Ленина, д.14, к.1

Тел.: (49351)4-30-92

e-mail: profobr-shuya@mail.ru



I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций Савинского муниципального района Ивановской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Савинского муниципального района Ивановской области, а регулирование и координацию деятельности Отдел образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области (далее – Отдел).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты и охраны труда работников образования, представление мер социальной поддержки работникам, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения:

- являются обязательными для образовательных организаций, на которые оно распространяется;

- применяются при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Соглашение разработано на основе требований

Конституции Российской Федерации (далее РФ),

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),

Федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»),

Закона Ивановской области от 08.06.2012 года № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области»,

Отраслевого Соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2023-2025 г. г., заключенного 29.12.2022г.,

и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ Ивановской области, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- **работники** образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Отдел образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области, в лице их полномочного представителя – Территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Шуя, Шуйскому и Савинскому муниципальным районам Ивановской области (далее - **Профсоюз**), действующей на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования;

- **работодатели** – образовательные организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Савинского муниципального района Ивановской области, в лице их полномочного представителя - Отдела образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области, действующего на основании Положения об Отделе образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области.

В тексте Соглашения:

а) равнозначно используются наименования профсоюзных органов организаций Профсоюза (выборный профсоюзный орган городской и первичной профсоюзных организаций, профком),

б) используется понятие - профсоюзный актив (далее - профактив) - это члены Профсоюза, выполняющие профсоюзную работу и не состоящие в трудовых отношениях с Профсоюзом, организацией Профсоюза.

1.4. Положения Соглашения

- являются обязательными для выполнения образовательными организациями;

- не ограничивают права работодателей образовательных организаций в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения;

-распространяются на всех работодателей и работников образовательных организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

- служат основой при заключении коллективных и трудовых договоров;

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. **Соглашение** является основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в целях осуществления государственно-общественного управления образовательной организацией, регулирующим социально-трудовые отношения и признают заключение коллективных договоров в образовательных организациях важнейшим условием для развития социального партнерства.

1.5.2. **Соглашение на муниципальном уровне** предусматривает для работников создание условий и охрану труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ, Ивановской области и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5.3. **В образовательных организациях** регулирование трудовых, социально-экономических отношений между работодателями и работниками в лице их полномочного представителя – Профсоюза, осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Работодатели и работники участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проектов соглашений, коллективных договоров предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 39 ТК РФ.

1.5.4. **Стороны** рассматривают обязательства настоящего Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены и развиты при заключении и реализации коллективных договоров в образовательных организациях.

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

1.5.5. **С учетом** особенностей деятельности образовательной организации, её финансовых возможностей в коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные меры по условиям труда, социальной поддержки, льготы и гарантии для работников с указанием источников финансового обеспечения.

1.5.6. **Положения** коллективных договоров образовательных организаций, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.5.7. **Работодатели** в установленном порядке до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду) осуществляют уведомительную регистрацию коллективного договора в Профсоюзе (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб.43) (независимо от наличия профсоюзной организации).

1.5.8. **В течение** срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, не ухудшающие уровень, установленный настоящим Соглашением, на основе взаимной договоренности.

1.5.9. **При необходимости**, требующей дополнения или изменения Соглашения, коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений. После получения предложения переговоры Сторон должны быть проведены в течение трех месяцев.

1.5.10. **Принятые** сторонами изменения и дополнения к Соглашению, коллективному договору, оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью правового акта и доводится до сведения работодателей, председателей профсоюзных организаций, работников образовательных организаций.

1.6. Стороны:

1.6.1. **не вправе** в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

1.6.2. **признают** юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять;

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

1.8. Соглашение:

1.8.1. **Вступает** в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 12.12.2023 г.

1.8.2. Заключено на срок – 3 года;

1.8.3. **Открыто** для присоединения к нему работников в образовательных организациях, работодателей, а также для образовательных организаций и органов управления образованием, не уполномочивших ранее стороны для его заключения.

1.8.4. **Состоит** из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Соглашения.

1.8.5. **В случае** если Стороны не заключили новое Соглашение на последующий период, они принимают решение о продлении срока действия данного Соглашения.

1.9. **Текст** Соглашения, а также изменений и дополнений к нему, размещается на официальном сайте Отдела.

1.10. Стороны признали необходимым:

1.10.1. **Обеспечивать** участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов, Отдела и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

1.10.2. **Предоставлять** другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о готовящихся и принимаемых решениях, которые затрагивают социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

1.10.3. **После** уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке **Отдел** доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных образовательных организаций, для его выполнения и для руководства при заключении коллективных договоров.

1.10.4. **Профсоюз** доводит текст Соглашения и изменения к нему до первичных профсоюзных организаций для его выполнения, а также для использования при заключении коллективных договоров в образовательных организациях.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты Работников, **Стороны договорились:**

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Савинском муниципальном районе, результативности деятельности образовательных организаций.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.1.3. Обеспечивать представителям Сторон возможность участия в рассмотрении вопросов, не включённых в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

2.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулированию трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования отраслевой и локальной нормативной правовой базы.

2.2. Отдел:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, предусмотренных для муниципальных бюджетных образовательных организаций, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников организаций посредством реализации дополнительных профессиональных образовательных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Не реже одного раза в год проводит встречи с профсоюзным активом по выполнению Соглашения. Оказывает поддержку Профсоюзу и работодателям в целях развития гражданского общества, становления института социального партнерства.

2.2.4. При реализации муниципальных программ предоставляет Профсоюзу информацию о действующих и (или) готовящихся к муниципальным целевым программам в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе и работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Савинского муниципального района Ивановской области.

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование работников, и по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по

условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке муниципальных программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.9. Обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными и муниципальными наградами.

2.2.10. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля по соблюдению коллективного договора, соглашения.

2.2.11. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров в подведомственных организациях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждении ведомственными наградами.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

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

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в муниципальные законодательные и исполнительные органы власти Савинского муниципального района Ивановской области с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит с участием Профсоюза экспертизу проектов нормативных правовых актов муниципалитета, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства,

законодательства Российской Федерации в сфере образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства РФ, иных актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимый профсоюзный аудит условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников образовательных организаций, в работе конкурсных комиссий.

2.3.10. Проводит анкетирование и (или) мониторинги общественного мнения работников образовательных организаций по вопросам трудовых отношений и информирует Отдел образования об их итогах.

2.3.11. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Соглашения на новый срок не позднее чем за три месяца до окончания действующего.

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

3.1. В целях развития социального партнерства **Стороны обязуются:**

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и

утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Обеспечивать анализ выполнения и эффективности настоящего Соглашения, и коллективных договоров в образовательных организациях.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам:

- регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций;

- совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и на уровне каждой образовательной организации на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

3.1.7. Обеспечивать условия для участия представителей выборных органов Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.1.8. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.).

3.1.9. Содействовать установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий в образовательных организациях в случаях, предусмотренных федеральным и региональным законодательством, Соглашением, коллективным договором.

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

3.1.11. Содействовать развитию и функционированию первичных профсоюзных организаций, как представительных органов работников образовательных организаций.

3.1.12. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г.Париж, 05.10.1966), Рекомендации ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании и подготовке (г. Париж, 3-18 ноября 2015 года).

3.2. Стороны совместно:

3.2.1. Подготавливают предложения по социально - экономическим вопросам, требующим решения на муниципальном уровне, и направляют их в адрес органов законодательной и исполнительной власти Савинского муниципального района Ивановской области.

3.2.2. Рекомендуют работодателям разрабатывать и реализовывать в образовательных организациях программы по адаптации молодых специалистов, сохранению и развитию системы наставничества.

3.2.3. Рекомендуют работодателям оказывать меры социальной поддержки работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

3.3. Стороны договорились продолжать совместную разработку мер, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников.

3.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по организации работы с молодыми специалистами в образовательных организациях:

- Оказание содействия по закреплению молодых специалистов в образовательных организациях;
- Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- Внедрение в образовательных организациях различных форм поддержки и поощрения молодых специалистов, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
- Развитие творческой и социальной активности молодых специалистов;
- Обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- Активизация и поддержка патриотического воспитания, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.5. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать:

Разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

- Организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- Закреплению наставников за молодыми специалистами из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, определению наставникам поощрений (материальных и моральных) за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- Осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет.

- Закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом;
- Обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи в соответствии с федеральным и региональным законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.6. Отдел:

3.6.1. В соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивает условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.6.2. При подготовке проектов нормативных правовых актов, приказов, затрагивающих права и интересы работников подведомственных организаций, обеспечивает заблаговременное о них информирование Профсоюза с целью учета его мнения.

3.6.3. Способствует обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.6.4. Способствует формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.6.5. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.6.6. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ "О профессиональных союзах».

3.6.7. Обеспечивает реализацию федерального, регионального и муниципального законодательства, предусматривающего предоставление мер социальной поддержки работникам образовательных организаций.

3.6.8. Содействует укреплению материально-технической базы муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района Ивановской области, обеспечению материальной поддержки работников.

3.6.9. Принимает меры по финансовому обеспечению и выполнению требований законодательства РФ к условиям труда в подведомственных Отделу образовательных организациях Савинского муниципального района Ивановской области.

3.7. Профсоюз:

3.7.1. Выступает инициатором заключения коллективных договоров в образовательных организациях.

3.7.2. Разрабатывает предложения для включения в соглашение и коллективные договоры образовательных организаций необходимых мер по росту заработной платы работников,

предоставлению им льгот и компенсаций за счет средств образовательных организаций, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7.3. Осуществляет контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений (муниципального, территориального и иных).

3.7.4. Обеспечивает профсоюзный актив и работодателей информационно-методическими материалами по социально-трудовым вопросам.

3.7.5. Оказывает безвозмездную правовую и методическую помощь членам Профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе при изменении

организационно-правовой формы образовательных организаций, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции.

3.7.6. Отстаивает интересы членов Профсоюза образования в правоохранительных органах.

3.7.7. Не организует проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров по Соглашению в период его действия при условии выполнения взаимных обязательств.

3.7.8. Организует работу в образовательных учреждениях по созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

3.7.9. Взаимодействует с депутатами районного Совета по вопросам разработки проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы сферы образования, повышение социальной защищенности работников.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников образовательных организаций.

4.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников и работников предпенсионного возраста.

4.1.3. Участвуют в разработке и реализации программ социально-экономического развития Савинского муниципального района Ивановской области.

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

4.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или по соглашению Сторон с категориями работников, указанных в статье 59 ТК РФ.

4.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, настоящим муниципальным соглашением, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2.3. В трудовой договор с педагогическим работником, учителем (преподавателем) включается как нормируемая часть, так и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками.

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

4.2.5. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), включая руководителей и их заместителей, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы дошкольного образования, дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного

соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Руководители образовательных организаций вправе выполнять педагогическую работу с предварительного согласия учредителя образовательной организации.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам, педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем образовательной организации, определяется учредителем. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.2.7. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем данной организации и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) образовательной организации.

4.2.8. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

4.2.9. В соответствии с приказом Министерства просвещения РФ № 629 от 27.07.2022 года организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками.

4.3. Отдел (работодатели) в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает:

4.3.1. Заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений), в которых конкретизированы его трудовые

(должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

- Виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.3.2. Своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.4. Отдел (работодатели) обязан в сфере трудовых отношений:

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

4.4.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональными стандартами по мере их введения.

4.4.3. После заключения трудового договора издать приказ (распоряжение) о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы.

4.4.4. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.4.5. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки

эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.4.6. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

4.5. Стороны договорились:

4.5.1. Проводить в целях повышения престижа педагогических профессий муниципальные конкурсы профессионального мастерства среди руководителей образовательных организаций, педагогов и иных педагогических работников, в том числе конкурсы "Педагог года", «Фестиваль искусств «Вдохновение» и др.

4.5.2. Содействовать созданию советов молодых педагогов (учителей, преподавателей в возрасте до 35 лет) с целью привлечения внимания органов местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.5.3. Рекомендовать предусматривать в коллективных и трудовых договорах с работниками:

- положение, по которому помимо оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, не устанавливается испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

- принятие положения о нормах профессиональной этики педагогических работников;

- составление и реализацию плана-графика поощрения, награждения работников;

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ: совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от их обучения на бесплатной или платной основе; имеющих почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; работников, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5 лет; члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации; впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы; неосвобожденных от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора.

4.5.4. Предусматривать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящего пункта, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью

третьей настоящего пункта, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящего пункта) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящего пункта) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящего пункта) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ); признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ); отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящего пункта, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.5.5. Обеспечить разработку положения о нормах профессиональной этики педагогических работников образовательных организаций Савинского муниципального района Ивановской области. Привлечь к данной работе педагогическую общественность, руководителей и профактив образовательных организаций и др.

4.6. Стороны отмечают, что:

4.6.1. Аттестация кандидатов на должность руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», а также постановлениями администрации Савинского муниципального района Ивановской области и настоящим Соглашением.

4.6.2. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Представление в аттестационную комиссию на работника - члена Профсоюза согласовывается, в том числе с профкомом образовательной организации.

4.6.3. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6.4. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

4.6.5. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования по специальности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

4.6.6. В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 4.6.6 настоящего Соглашения, на педагогического работника распространяются гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке.

4.6.7. В целях рационального использования потенциала педагогических работников квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются **в течение срока их действия** во всех образовательных организациях Савинского муниципального района Ивановской области при выполнении педагогическими работниками педагогической работы в разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (приложение № 2 к Соглашению).

4.6.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из 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 по другой должности.

4.6.9. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

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

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

г) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 2 к Соглашению).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательной организации, с просьбой о разрешении конфликта.

4.6.10. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или

занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника) при наличии возможности создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

4.6.11. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.6.12. Стороны исходят из того, что с работниками (включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей) образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

4.6.13. 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).

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

4.6.15. 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 так же может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4.6.16. 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.

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

4.6.18. 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 время, 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 образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

4.7. Работодатели:

4.7.1. Предусматривают в коллективных договорах меры по материальной поддержке работников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, беременных женщин и других категорий работников, а также в случае рождения ребенка.

4.7.2. Принимают меры по оборудованию рабочих мест в соответствии со стандартами безопасности; подбору и расстановке персонала в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работника; социальному и экономическому стимулированию работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития.

4.7.3. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах для выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые принятых на работу по специальности, гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации в первые три года работы после окончания обучения.

4.7.4. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.8. Стороны принимают меры по:

4.8.1. недопущению:

- массового увольнения работников,
- экономически и социально необоснованного сокращения работников образовательных организаций, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций;
- одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников;
- прекращения работодателями трудовых договоров с педагогическими работниками по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы), заключенных до установления образовательного ценза педагогических работников;
- требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка

4.8.2. Минимальному высвобождению работников за счет опережающего переобучения работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством;

4.8.3. Проведению анализа, прогнозированию и учету численности работников, подлежащих увольнению. Предоставляют в органы занятости, профсоюзные органы информацию о наличии вакантных рабочих мест, а также сроках и масштабах возможных массовых увольнений;

4.8.4. Информированию в случае угрозы массового увольнения соответствующих профсоюзных органов, органов местного самоуправления муниципальных образований Ивановской области, Комитета Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции не менее чем за три месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

4.8.5. Содействию работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии.

4.8.6. Сохранению за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

4.9. Профсоюз:

4.9.1. Осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ,
- обеспечением занятости работников образования, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций.

4.9.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы (статья 370 ТК РФ).

4.9.3. Организует и проводит обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охране труда.

4.9.4. Контролирует предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и своевременную их оплату.

4.9.5. Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции отстаивают их интересы в органах суда и прокуратуры.

4.9.6. Предоставляет консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам прав работников в сфере труда и занятости, в том числе назначения досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий.

4.9.7. Стороны в рамках настоящего Соглашения принимают на себя обязательство в пределах своей компетенции содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства РФ в сфере образования, в том числе прав работников и обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.10. Стороны осуществляют взаимодействие путем:

- участия в совместных семинарах, совещаниях, иных мероприятиях по вопросам совершенствования и развития правового регулирования образовательной деятельности;
- участия в проведении мониторинга нарушений законодательства РФ в сфере образования, а также причин и условий возникновения таких нарушений.

4.11. Стороны рекомендуют работодателям в коллективных договорах предусматривать следующие положения о договоренности сторон социального партнерства:

4.11.1. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, в том числе отнесенными к профессорско-преподавательскому составу, избыточной документации:

1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей и инструкцией для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или)

отмене отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16.05.2016 № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих переданные РФ полномочия в сфере образования, руководителей

региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7.07.2016 № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21.03.2017 № 08-554 «О принятии мер по устранению отчетности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11.04.2018 № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза). В соответствии с внесенными изменениями в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2022 № 273-ФЗ приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582 утвержден перечень документации, необходимой для заполнения педагогами при реализации основных общеобразовательных программ.

4.11.2. Предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

1. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

3) журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

3. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

4. В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) ведение классного журнала;

2) составление плана работы классного руководителя;

3) характеристика на обучающегося (по запросу).

5. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, о журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

4.11.3. При выполнении работы педагогическими работниками, временно переведёнными на дистанционный режим по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции

дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иных средств, каналами связи и иными средствами.

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

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

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.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны совместно способствуют совершенствованию условий труда и систем оплаты труда работников образовательных организаций.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда **Стороны** исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области с учетом:

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № 1992/02) с учетом приложения № 2 к Соглашению;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

правовых позиций Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

Типового положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, утвержденного постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области»;

размера минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области на соответствующий период.

5.3. Работодатели с участием и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.3.1.разрабатывают и утверждают положение об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

5.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательных организаций регулирование вопросов оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда образовательных организаций, Соглашений и коллективных договоров;

- 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), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская

- установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним, ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательных организаций;

- 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;

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной

нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601).

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.3.3. Регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1 - 4 классов в классы-комплекты их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.3648-20. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11(12) классов не допускается.

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

- Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5. При применении систем оплаты труда работников образовательных организаций следует обращать внимание на:

а) установление фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

б) установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

в) определение фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности;

г) применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего

характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для федеральных государственных организаций с учетом положений, предусмотренных Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций на очередной год;

д) установление заработной платы работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

- 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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности

выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов 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 (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

нормы трудового права.

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

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

5.11. Размеры доплат за работу на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

5.12. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (статья 219 ТК РФ).

5.13. Отдел и Профсоюз рекомендуют устанавливать в коллективных договорах оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в случае истечения у педагогического работника в период нахождения его в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ребенком возраста трех лет срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода его из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

- в случае истечения действия квалификационной категории у работника после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- 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 при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

- Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

5.13.1 . О рассмотрении аттестационными комиссиями заявлений педагогических

работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательной организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.13.2. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории.

5.14. Стороны считают необходимым конкретизировать:

- в каждой образовательной организации и фиксировать в коллективном договоре Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры доплат.

- обязательства, устанавливающие особенности деятельности отдельных видов образовательных организаций и категорий работников в части установления размера доплаты, в процентах от оплаты по должностному окладу (окладу) педагогическим работникам при работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным образовательным программам в классах, группах.

5.15. Стороны считают необходимым:

5.15.1. Проводить совместно

- мониторинг систем оплаты труда в образовательных организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

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

5.15.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы всех категорий работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.15.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

5.15.4. Рекомендовать работодателям при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником образовательной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, конкретизировать:

- его должностные обязанности,
- трудовые функции,
- условия труда на рабочем месте,
- условия оплаты труда,
- показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости

от

результатов труда,

- меры социальной поддержки.

Исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии:

- добровольного согласия работника,
- наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника,

- достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.15.5. Учитывать особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников согласно постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.15.6. Предусматривать в положении об оплате труда:

- а) механизмы стимулирования молодых специалистов с целью их поддержки, особенно в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы, в том числе путем установления молодым специалистам ежемесячных надбавок и доплат к заработной плате в течение первых трех лет с момента начала работы;

- б) установление стимулирующих выплат в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных планов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

- в) установление выплат стимулирующего характера преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам.

5.15.7. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 2 Перечня основных видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Ивановской области и в органах государственной власти Ивановской области, утвержденного Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области».

5.15.8. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемым коллективным договором, является:

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

- б) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

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

- г) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

5.15.9. Обмениваться информацией о задолженности по заработной плате работникам образовательных организаций и принимать меры по ее ликвидации.

5.15.10. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать представительный орган работников образовательной организации об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

5.15.11. Стороны в целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации качественного и эффективного труда совместно вырабатывают предложения по:

а) поддержанию достигнутых в рамках реализации Указов Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и поручений Правительства РФ целевых показателей оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;

б) разработке и введению отраслевой системы оплаты труда педагогических и иных работников образования на основе утверждаемых Правительством РФ требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в целях реального повышения оплаты труда педагогических и иных работников образования с учетом установления дифференциации ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, повышения гарантий по оплате труда, устанавливаемых региональном, муниципальном, локальном уровнях;

в) определению при разработке требований к отраслевым системам оплаты труда дифференциации размеров ставок заработной платы (должностных окладов) как минимальных гарантий по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемых на федеральном уровне по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

г) повышению уровня реального содержания заработной платы работников образования государственных и муниципальных учреждений, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

д) по финансовому обеспечению ежегодного увеличения фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в объеме не ниже показателя фактической инфляции в предшествующем году.

5.15.12. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08), а также разъяснениями об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения, утвержденными Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования.

5.15.13 Стороны считают необходимым применять традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской,

педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности

организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.15.14. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном

договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.16. Стороны считают обязательным включать в коллективные договоры пункты об обязанности работодателя:

5.16.1. Производить оплату труда педагогических работников образовательных организаций за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.16.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.16.3. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективными договорами образовательных организаций, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

5.16.4. В письменной форме извещать каждого работника образовательной организации о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

5.16.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт образовательной организации.

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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.16.6. Включать в коллективный договор порядок, условия выполнения работ, выполняемых педагогическими работниками образовательных организаций в рамках ненормируемой части их педагогической деятельности.

5.16.7. Включать в положение об оплате труда образовательной организации, в

положение о стимулирующих выплатах норму, содержащую устанавливаемый учредителем предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации.

5.17. Стороны рекомендуют органам управления образованием и работодателям:

5.17.1. Предусмотреть в коллективном договоре обеспечение занятости работников во время карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, производя в полном объеме выплату заработной платы.

5.17.2. Закреплять в коллективных договорах сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и

соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, что закрепляется в коллективных договорах.

5.17.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в

положениях об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников либо дополнительные дни отдыха за осуществление педагогическими работниками разработки рабочих программ.

5.18. Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

5.19. Работодатели:

5.19.1. Обеспечивают своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Порядок и условия стимулирования труда руководителей образовательных организаций устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения территориального профсоюзного органа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, данным Соглашением и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.19.2. Обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

5.19.3. Осуществляют полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

5.20. Профсоюз:

5.20.1. Участвует в установлении систем оплаты труда.

5.20.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

5.21. Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля при участии правовой инспекции и инспекции по охране труда Профсоюза в проводимых проверках образовательных организаций Савинского муниципального района Ивановской области по вопросам исполнения работодателями трудового законодательства РФ и настоящего Соглашения.

5.22. Отдел согласовывает с профсоюзом проекты постановлений администрации Савинского муниципального района Ивановской области, касающиеся вопросов оплаты и нормирования труда работников образовательных организаций.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.1.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительностью рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в том числе:

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

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

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

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни,

свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

6.1.3. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная до начала данного периода.

6.1.4. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на каждый учебный год устанавливается

руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Учебная нагрузка им устанавливается в том случае, если у основных педагогических работников имеется полная нагрузка на ставку за норму часов педагогической работы.

Распределение учебной нагрузки на следующий учебный год завершается до окончания

учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

6.1.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте (аттестации рабочих мест) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.1.6. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

6.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.1.8. В случае производственной необходимости, а также принятия решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления о переводе на дистанционную работу на период наличия обстоятельств катастрофы природного или техногенного характера, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу.

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).

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьями 312.1. - 312.9 ТК РФ.

6.1.9. С учетом специфики работы образовательных учреждений предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. N 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

6.1.10. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд,

- а также работникам в возрасте до восемнадцати лет

- и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.11. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

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

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.1.13. Расчет средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, предусматриваются коллективным договором,

правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный

рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

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

6.1.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора образовательной организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

6.1.16. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В коллективных договорах образовательных организаций определяются:

- 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 педагогическим работникам, работающим по совместительству,
- оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности,
- и другие вопросы, не предусмотренные положениями указанного порядка.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2.2. Предоставлять руководителям и работникам образовательных организаций с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – не менее 1 календарного дня;
- работникам в случаях рождения ребенка - не менее 1 календарного дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 календарных дней;
- председателям первичных организаций профсоюза - не менее 4-х календарных дней в год;
- внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 2 календарных дней в год;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – не менее 2 календарных дней в год;

- членам выборных профсоюзных органов всех уровней за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – не менее 2-х календарных дней;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;

- руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение учебного года - не менее 2 календарных дней.

- переезд на новое место жительства при предоставлении или приобретении жилплощади - 2 календарных дня;

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

В коллективных договорах образовательных организаций устанавливается конкретная продолжительность отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.2.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

VII Охрана труда и здоровья работников

7.1.Стороны совместно:

7.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1.2. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.3. Создают комиссии по вопросам охраны труда и оздоровления работников образования и организуют их работу.

7.1.4. Содействуют в организации работы по проведению специальной оценки условий труда работников и оценки профессиональных рисков, в том числе на вновь организованных рабочих местах.

7.1.5. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей профсоюзных организаций, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по оценке готовности образовательных организаций к новому учебному году (далее- Приемка). Перед началом проведения процедуры Приемки согласовывают перечень вопросов охраны труда, включаемых в акты Приемки образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования.

7.1.6. Осуществляют постоянный контроль за:

а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждениях образования;

в) обучением и проверкой знаний по охране труда работников и работодателей.

7.1.7. Принимают меры по улучшению условий труда на рабочих местах образовательных организаций; увеличению количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда и оценка профессиональных рисков.

7.1.8. Содействуют выполнению представлений технической инспекции Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.1.9. Рассматривают на коллегии Департамента образования, заседаниях коллегиальных органах Профсоюза, совместных совещаниях вопросы охраны труда в образовательных организациях.

7.1.10. Содействуют проведению ежегодного смотра-конкурса муниципальных образований Ивановской области на лучшую организацию работы по охране труда;

организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

7.2. Отдел:

7.2.1. Возлагает обязанности по охране труда на должностное лицо **Отдела**.

7.2.2. Направляет на специальное обучение по охране труда вновь назначенных на должность руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации

и Минобрнауки России № 1/29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

7.2.3. Обеспечивает выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования, а также проведению технической экспертизы зданий и сооружений данных учреждений с целью определения

возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.2.4. Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений образовательных организаций, подведомственных управлению образования, с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации, и на соответствие требованиям пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.2.5. Организует и контролирует проведение обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда руководителей образовательных организаций, в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

7.2.6. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда, здоровья работников.

7.2.7. Рекомендует образовательным учреждениям предусматривать в коллективных договорах компенсационные выплаты внештатным правовым и техническим инспекторам профсоюза за выполнением работы по осуществлению социального партнерства при выполнении мероприятий по охране труда и трудовых отношений, но не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

7.2.8. Расследует с участием профсоюза несчастные случаи, произошедшие с работниками. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися в образовательных организациях.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.3.2. Принимают решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н.

При отсутствии у работодателя специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, его функции осуществляют в соответствии со статьей 223 ТК РФ либо руководитель организации либо другой, назначенный приказом, работник, для которого эти обязанности являются дополнительным видом работ, выполняемых с его письменного согласия за дополнительную оплату.

7.3.3. Организует разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда, инструкций для каждой профессии и вида работ образовательных организаций, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений организаций повышенной опасности.

7.3.4. Организуют за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку знания требований охраны труда согласно статье 219 ТК РФ и в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»); в том числе обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.3.5. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, необходимых в соответствии с требованиями статьи 214 ТК РФ, с учетом Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и (или) снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» в размере не ниже установленных статьей 225 ТК РФ.

Кроме того, могут предусматривать выделение денежных средств на:

- компенсацию работникам санаторно-курортного лечения и занятий спортом в клубах и секциях;

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, используемого работниками;

- устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий работниками спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.3.6. Определяют в коллективном договоре конкретный размер средств на указанные цели и уточняют в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (далее – План мероприятий) и (или) ежегодном соглашении по охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

7.3.7. Корректируют план мероприятий или соглашение по охране труда с учетом изменений в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда; изменений в условиях труда работников (по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков); изменений расположения рабочих мест и производственной среды и др.

7.3.8. Направляют план мероприятий или соглашение по охране труда, разработанные и утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, Учредителю по электронной почте либо иным способом с целью доведения информации о планах по реализации мер по улучшению условий и охраны труда в образовательной организации, а также для выделения Учредителем необходимого финансирования на проведение мероприятий по охране труда.

7.3.9. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20% и до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в соответствии с Правилами 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.

7.3.10. Организуют проведение специальной оценки условий труда в организации в соответствии со статьей 214 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в установленном законодательством порядке.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором с учетом финансово-экономического положения работодателя.

7.3.11. Организуют проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах, а также разрабатывают меры, направленные на снижение уровней профессиональных рисков.

7.3.12. Обеспечивают за счет средств работодателя прохождение работниками (в том числе работниками, выполняющими работу по совместительству):

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

- обязательных психиатрических освидетельствований (для отдельных категорий работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);

- внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- других обязательных медицинских осмотров в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

Сохраняют за работниками место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.3.13. Обеспечивают приобретение за счет средств работодателя и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Утверждают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации список профессий и должностей на получение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, их порядок и нормы выдачи.

Обеспечивают работникам рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.3.14. Обеспечивают информирование работников:

- об условиях и охране труда на их рабочих местах,

- о существующих профессиональных рисках и их уровнях,

- о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах,

- о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты,

- об использовании оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.3.15. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка представителей Профсоюза (председателей профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда и внештатных технических инспекторов Профсоюза) за выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.3.16. Предусматривают в коллективных договорах меры по стимулированию труда уполномоченных по охране труда, формы, размеры и порядок предоставления которых определяются коллективным договором организации

7.3.17. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками, а также с обучающимися по согласованию. Своевременно извещает профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и предоставляют информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

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

7.3.19. Освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

7.3.20. Осуществляют обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в соответствии со статьей 312.7 ТК РФ.

7.3.21. Обеспечивают согласование мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников с работодателем, осуществляющим производство работ (оказание услуг) на территории работодателя.

Перечень мероприятий может отражаться в заключаемых контрактах на производство работ (оказание услуг).

7.3.22. Осуществляют беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных учреждениях Ивановской области, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.

7.3.23. Приостанавливают частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении угрозы жизни и здоровью работников до устранения такой угрозы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3.24. Предоставляют Профсоюзу информацию и документы, необходимые для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе посредством электронной системы управления охраной труда Профсоюза.

7.3.25. Проводят профилактические мероприятия ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, не допускают дискриминацию и стигматизацию работников, живущих с ВИЧ.

7.4. Стороны рекомендуют работодателям:

7.4.1. Создавать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4.2. Обращаться в Фонд социального страхования с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.4.3. Обеспечивать организацию горячего питания работников независимо от типа образовательных организаций.

7.4.4. Перед началом проведения процедуры Приемки согласовывать перечень вопросов охраны труда, включаемых в акты Приемки подведомственных муниципальных образовательных учреждений, с Профсоюзом.

7.4.5. Организовывать и контролировать обеспечение питания и питьевого режима работников, принимающих участие в ГИА.

7.5. Профсоюз:

- 7.5.1. Создает техническую инспекцию труда на общественных началах и организует обучение внештатных технических инспекторов труда Профсоюза.
- 7.5.2. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда в организациях, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.
- 7.5.3. Взаимодействует с территориальными, муниципальными органами федеральных органов государственной и исполнительной власти, осуществляющими надзор и контроль по соблюдению трудового законодательства в области охраны труда.
- 7.5.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда, которые представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.
- 7.5.5. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.
- 7.5.6. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.5.7. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в организациях образования по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.
- 7.5.8. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).
- 7.5.9. Организует проведение проверок и профсоюзного аудита состояния условий и охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями.
- 7.5.10. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.
- 7.5.11. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.
- 7.5.12. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда, возникших не по вине работника.
- 7.5.13. Организует проведение и подведение итогов областных конкурсов на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Ивановской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ" и "Лучший внештатный технический инспектор труда Ивановской областной организации Общероссийского Профсоюза образования".
- 7.5.14. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со статьёй 370 ТК РФ и статьёй 19 ФЗ "О профсоюзах".
- 7.5.15. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Отдел (работодатели):

- 8.1.1. Содействует реализации и сохранению гарантий в области занятости, дополнительного профессионального образования по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи

молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

8.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога, учителя в общественном сознании.

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

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

8.1.6. Исходит из того, что согласно приказов Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ» и от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения РФ, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда» к награждению ведомственными наградами (включая Почетные звания «Почетный работник сферы образования РФ», Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», Нагрудный знак «Почетный наставник, «Почетную грамоту Министерства просвещения РФ) могут быть представлены работники образовательных организаций, государственные гражданские служащие Департамента образования и муниципальные служащие муниципальных органов управления образованием, руководители и работники аппарата Общероссийского Профсоюза образования и его региональных и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющих заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

8.1.7. При определении лиц, представляемых к награждению, учитывает мотивированное мнение соответствующих первичных, территориальных и региональной организаций Общероссийского Профсоюза образования.

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

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых работников предпенсионного возраста) образовательных организаций.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательных организаций.

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

-обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

-снижению текучести кадров в сфере образования;

- недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций;

-реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.5. Осуществляют совместную работу по повышению правовой грамотности руководящих и педагогических работников как одной из составляющих профессиональной компетентности руководителей и педагогов с последующим совершенствованием их практических навыков по применению правовых знаний.

8.3.6. Содействуют в профессиональной и социальной адаптации, закреплении на рабочих местах и профессиональному росту молодых специалистов.

8.3.7. Содействуют в организации института наставничества молодых специалистов в образовательных организациях.

8.3.8. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

Отдел образования и Профсоюз совместно участвуют в

- совершенствовании порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителей, руководителей и педагогических работников образовательных организаций, и методики ее проведения,

- составлении вопросов на знание кандидатами на должность руководителей, руководителями Организаций трудового законодательства, в частности, в сфере трудовых отношений и охраны труда.

8.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.4.2. Совместно организовывать и проводить муниципальные этапы Всероссийских конкурсов «Педагог года», «Воспитатель года» и др.

8.4.3. Содействовать созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.4.4. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через

повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

8.4.5. Создавать условия для проведения организационных и информационно-

разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Общероссийского Профсоюза образования.

8.4.6. Совместно проводить работу по

- пропаганде и формированию здорового образа жизни,
- развитию массового спорта в образовательных организациях,
- организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов;
- формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях,
- обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса,
- а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

а) проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации, источников их финансирования;

б) определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Савинском муниципальном районе и особенностей деятельности организаций;

в) обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

г) предоставлению высвобождаемым работникам установленные трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

д) предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца (3 месяца при массовом сокращении), предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

е) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом муниципальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

ж) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

з) недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

и) созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из

соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда;
укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.2. Дополнительные гарантии и компенсации работникам могут устанавливаться коллективными договорами.

9.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников образовательных организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;

поддержки молодых специалистов;

системы мер по социальной поддержке работников;

содействие в приобретении жилья молодыми специалистами в рамках действующих программ государственной поддержки молодых специалистов/молодых семей;

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

9.5.1. Выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на развитие кадрового потенциала и санаторно-курортного лечения и отдыха работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях, и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

9.5.2. Обязательства работодателей по вопросам оздоровления работников, в том числе выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников образовательных организаций.

9.5.3. Стороны считают необходимым:

9.5.4. Совершенствовать нормативно-правовое регулирование порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению ГИА обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

9.5.5. Содействовать совершенствованию порядка, унификации и повышению размера компенсации, устанавливаемой Ивановской областью педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению ГИА обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в том числе с учетом особенностей ее проведения в особых санитарно-эпидемиологических условиях.

9.5.6. Обеспечение безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

9.6. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

9.6.2. При направлении ими работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняют за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное

профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.6.3. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению Департамента образования в ГИА в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы в полном объеме, на время исполнения ими указанных обязанностей.

9.6.4. За счет бюджетных ассигнований бюджета Ивановской области, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой установлены Постановлением Правительства Ивановской области от 25.12.2013 № 553-п «Об утверждении

Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области».

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

10.1. Права и гарантии деятельности и первичных профсоюзных организаций системы образования, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы», настоящего Соглашения, иных соглашений, уставов образовательной организации, коллективных договоров образовательных организаций.

10.2. Отдел (работодатели):

10.2.1. Способствует (способствуют) созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях, соблюдает (соблюдают) права и гарантии профсоюзных организаций, работников образования и науки всех уровней в соответствии с Уставом профсоюза, ТК РФ, другими правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Поддерживает создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивает условия для уставной деятельности их выборных органов. Содействует профессиональным союзам в их деятельности и не допускает случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

10.2.2. Не препятствует уполномоченным представителям Профсоюза в посещении образовательной организации и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, сведений и разъяснений по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

10.2.3. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.4. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление

- членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не

менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью, на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления;

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.2.5. Содействует 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.

10.2.6. Своевременно рассматривает представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений.

10.2.7. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, освобождает председателей первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.3. Отдел:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, президиумов, собраний, освобождают территориальные (местные, районные, городские) организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг используемых в уставных целях нежилых помещений, а также от арендной платы за них, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений;

- оргтехнику, средства связи, Интернет (при наличии данных видов связи), а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах муниципальных органов управления образованием;

- необходимые нормативные документы;

- создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности территориальной профсоюзной организации.

10.4. Работодатели:

10.4.1. Предоставляют первичной профсоюзной организации независимо от численности работников безвозмездно (бесплатно):

- необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений;

- регулярный доступ к оргтехнике, средствам связи, компьютерному оборудованию, Интернету, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте образовательной организации,

- необходимые нормативные документы;

- создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

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

10.5.1. 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 образовательных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в образовательной организации; а руководители (их заместители)

и члены профсоюзных органов в образовательной организации - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5.3. Председатели территориальных и первичных организаций профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательной организации, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц – в пределах 2 рабочих дней.

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

10.6.1. 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. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией образовательной организации по прежнему месту работы либо отсутствием в образовательной организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.6.2. Сохранение на время нахождения на освобожденной профсоюзной работе социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательной организации по прежнему месту работы, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.6.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

10.6.4. Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

Работодатели предоставляют неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, если это определено в коллективном договоре.

10.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнёрства и участие в общественно-государственном управлении образовательной организацией.

10.8. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников, производится ежемесячно за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, - не менее 20% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

10.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.10. Органы Профсоюза образования, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Отдела и Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза.

11.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление 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 действующим законодательством.

**Рекомендации о закреплении
в коллективных договорах положений об оплате труда
педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной
категории за выполнение педагогической работы по должности с другим
наименованием, по которой не установлена квалификационная
категория, а также в других случаях**

В отраслевых муниципальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена, в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
	1	2
1.	Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог, старший вожатый; учитель-логопед
2.	Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
4.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
	дисциплинам, соответствующим разделам курса «Основы безопасности жизнедеятельности»	
5.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
6.	Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
7.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
8.	Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
9.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
	в области искусств)	
10.	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); музыкальный руководитель; концертмейстер
11.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер, в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; тренер
12.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания
13.	Преподаватель образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
14.	Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
15.	Преподаватель специальной дисциплины	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю)
16.	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель; учитель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
17.	Педагог-психолог	Учитель; воспитатель; учитель-дефектолог

ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК
принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих
нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации

1. Настоящий Порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее – Порядок) в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации, соглашениями, распространяющимися на работников и работодателя, и коллективным договором _____ (наименование образовательной организации) (далее – коллективный договор) определяет порядок взаимодействия работодателя с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет, профком) при реализации полномочия работодателя по разработке и принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (по внесению в них изменений).

2. Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права (далее – локальный нормативный акт), утверждается приказом работодателя и принимается с участием профсоюзного комитета на основе применения двух порядков взаимодействия:

- с учетом мнения профкома (порядок предусматривается статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- по согласованию с профкомом в случаях, прямо предусмотренных коллективным договором, в соответствии с настоящим Порядком.

Локальные нормативные акты могут приниматься работодателем в следующей форме: положения, порядка, правил, инструкции, регламента и др.

3. Локальным нормативным актом является принимаемый работодателем в пределах своей компетенции соответствующий акт, который содержит обязательные правила поведения, рассчитанные на неоднократное применение к работникам (лицам, поступающим на работу), и регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в _____ (наименование образовательной организации) (далее – образовательная организация).

В соответствии со статьей 12 ТК РФ локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте.

4. Сторонами в ходе ведения коллективных переговоров по подготовке коллективного договора (внесению в него изменений) может быть принято решение о придании ранее принятому в образовательной организации локальному нормативному акту статуса приложения к коллективному договору.

Локальные нормативные акты, принятые до заключения коллективного договора (внесения в него изменений) и являющиеся приложением к коллективному договору, сохраняют свое действие после истечения срока действия коллективного договора, если иное не установлено в коллективном договоре, а также в самом локальном нормативном акте при определении конкретного срока его действия.

Срок действия локального нормативного акта, принимаемого сторонами в ходе ведения коллективных переговоров по подготовке коллективного договора (внесению в него изменений), определяется в самом локальном нормативном акте и (или) в соответствии с коллективным договором. Изменения в локальные нормативные акты, которые являются

приложением к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, или в порядке, предусмотренном коллективным договором.

5. По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта. Решение об участии профкома в разработке проекта локального нормативного акта принимается уполномоченным представителем работодателя и предусматривается в приказе работодателя о подготовке документа (далее – приказ).

6. Работодатель направляет в установленные приказом сроки в профком проект разработанного локального нормативного акта, обоснование по нему, а также другие документы. Пакет документов передается председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации в бумажном виде (с отметкой о дате и времени получения) либо направляется с использованием информационных технологий в электронном виде (по электронной почте с подтверждением получения, в рамках электронного документооборота в образовательной организации и др.).

7. Профком рассматривает проект локального нормативного акта в срок не позднее **семи рабочих дней** с момента получения пакета документов и принимает решение на заседании профсоюзного комитета, которое оформляется протоколом и представляется работодателю в виде выписки из протокола заседания профкома.

8. При рассмотрении проекта локального нормативного акта, а также сопутствующих ему проектов документов (приказ, распоряжение и др.) профком дает обоснованную оценку соответствия их содержания положениям трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, коллективного договора, действующих в образовательной организации локальных нормативных актов (далее – обязательные требования).

9. Обоснованная оценка проекта локального нормативного акта, а также сопутствующих ему проектов документов выражается путем принятия профкомом следующих решений:

- проект локального нормативного акта соответствует обязательным требованиям и согласовывается профкомом;

- проект локального нормативного акта не соответствует обязательным требованиям и не согласовывается профкомом.

10. При согласовании профкомом проекта локального нормативного акта работодатель принимает данный локальный нормативный акт с учетом установленного в образовательной организации порядка делопроизводства. При этом на первом листе текста локального нормативного акта проставляются реквизиты согласования с профкомом, указывающие на дату и номер протокола заседания профкома по данному вопросу, и содержащие подпись председателя первичной профсоюзной организации (гриф согласования документа «Согласовано»). В приказе работодателя об утверждении локального нормативного акта указывается на его принятие по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

11. Замечания и предложения профкома к проекту локального нормативного акта, а также к сопутствующим ему проектам документов с обоснованиями фиксируются непосредственно в протоколе заседания профкома либо в форме приложения к протоколу в виде таблицы поправок к проекту локального нормативного акта. Замечания и предложения по содержанию, срокам введения в действие, сроку действия и порядку принятия локального нормативного акта должны быть конкретными и обоснованными, не допускающими двойного толкования.

12. Получив решение профкома о том, что проект локального нормативного акта не соответствует обязательным требованиям и не согласовывается профкомом, работодатель **в двухдневный срок** (срок определяется организацией) организует проведение взаимных

консультаций с участием представителей сторон в целях обсуждения замечаний и предложений профкома и достижения взаимоприемлемого решения.

13. Взаимные консультации проводятся в течение **трех рабочих дней** (срок определяется организацией) с момента их организации путем рассмотрения разногласий.

14. При недостижении согласия по обсуждаемым замечаниям и предложениям профкома разногласия оформляются протоколом.

15. В случае принятия работодателем локального нормативного акта, который не был согласован профкомом, в том числе в результате проведения взаимных консультаций в комиссии, а также при принятии работодателем локального нормативного акта по согласованию с профкомом, содержание которого после согласования было изменено в одностороннем порядке, профком вправе обжаловать его в Государственной инспекции труда по Ивановской области либо в суде, а также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном трудовым законодательством.

16. В случае если профком не представил решение в установленный срок либо решение профкома не содержит обоснования, работодатель вправе принять локальный нормативный акт без согласования с профкомом с учетом проведения дополнительных консультаций с профкомом в сроки, определенные сторонами. В этом случае работодатель вправе сообщить о сложившейся ситуации в вышестоящий профсоюзный орган.

17. Работодатель обеспечивает ознакомление работников под подпись с текстом принятого локального нормативного акта.

18. Положения настоящего Порядка применяются при внесении изменений в локальные нормативные акты, а также к случаям утверждения (принятия) работодателем локальных актов ненормативного характера (графики работы и отпусков, форма расчетного листка, тарификационный список и т.п.) по согласованию с профкомом в соответствии с коллективным договором.