

Заместитель главы – начальник
управления образования,
культуры, спорта и молодежной
политики администрации
Аромашевского муниципального
района


С.Л. Лыткина

« 18 » 09 2025 года

Председатель Аромашевской
районной организации
Общероссийского Профсоюза
образования

 А.Н. Алфёрова

« 18 » 09 2025 года

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по муниципальной образовательной организации, находящейся в
ведении Управления образования, культуры, спорта и молодежной
политики администрации Аромашевского муниципального района

на 2025-2028 годы

с. Аромашево, 2025

Директор ТАО
"ААМР"

Виктор Т. В.

18.09.2025 Виктор

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Тюменской области, муниципальными правовыми актами Аромашевского муниципального округа, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы (далее – Федеральное соглашение), Региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Тюменской области на 2024-2027 годы (далее – Региональное соглашение), направлено на определение согласованных позиций сторон Соглашения по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципальной образовательной организации, находящейся в ведении Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района (далее – образовательная организация), повышение социальной защищенности работников образовательной организации, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон Соглашения за результаты деятельности в сфере образования.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работодатель – образовательная организация в лице их полномочного представителя – Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района (далее – Управление ОКСИМПААМР).

- работники образовательной организаций, в лице их полномочного представителя – Аромашевской районной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Действие Соглашения распространяется на образовательную организацию, подведомственную Управлению ОКСИМПААМР, и работников, состоящих в трудовых отношениях с этой образовательной организацией.

1.4. Соглашение является правовым актом, регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в образовательной организации, в том числе устанавливает общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, и является обязательным для образовательной организации, на которые он распространяется.

Соглашение не ограничивает права работников и работодателя в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через коллективные договоры и трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. В образовательной организации непосредственное регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного договора, в основе которого с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться более благоприятные условия труда по сравнению с установленными федеральными, областными законами, иными нормативными правовыми актами, муниципальными нормативными правовыми актами, Федеральным соглашением, Региональным соглашением и настоящим Соглашением.

1.6. Работодатель и соответствующие выборные органы Профсоюза на любом уровне социального партнерства могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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 выборные органы организаций Профсоюза на представление их интересов согласно действующему законодательству Российской Федерации.

1.7. Соглашение заключено сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания представителями сторон.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы) работников по сравнению с действующей редакцией Соглашения. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

1.10. Профсоюзная организация образовательной организации не несет ответственность за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших выборные органы профсоюзной организации на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателем и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счета соответствующей профсоюзной организации.

1.11. Управление ОКСИМПААМР доводит текст Соглашения и изменений к нему до образовательной организации, а Профсоюз – до первичной организации Профсоюза образовательной организации для выполнения в течение 10 рабочих дней со дня его подписания представителями сторон. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах сторон.

1.12. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в образовательной организации действуют нормы, улучшающие права работников.

1.13. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязанности Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

2. Развитие социального партнерства

2.1. Стороны договорились:

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

2.1.2. Содействовать повышению эффективности Соглашения и коллективного договора в образовательной организации.

2.1.3. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора образовательной организации, а также контроль

за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования.

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

Предоставлять возможность присутствовать представителям другой стороны на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, социально-экономические права обучающихся, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по вопросам, предусмотренным Соглашением.

В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» способствовать функционированию первичной профсоюзной организации как представительного органа работников образовательной организации.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и финансового обеспечения муниципальных целевых программ в сфере образования; по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; по обеспечению гарантий социально-трудовых прав работников образовательной организации; по совершенствованию ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально-значимым вопросам.

2.1.6. Содействовать осуществлению в образовательной организации в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

2.1.8. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решать путем переговоров/ создания комиссии на равноправной основе.

2.1.9. К локальным нормативным актам, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, относятся:

документы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
локальный акт, устанавливающий размер и порядок выплат вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);

график отпусков (ст. 123 ТК РФ);

положение об оплате труда, о компенсационных выплатах, о стимулирующих выплатах (ст. 135 ТК РФ);

формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

документы при увольнении работников – членов Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

графики аттестации педагогических работников (ст. 81 ТК РФ);

график сменности (ст. 103 ТК РФ);

локальный нормативный акт, предусматривающий порядок и условия прохождения работниками профессиональной подготовки или переподготовки (ст. 196 ТК РФ);

инструкция по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

локальный нормативный акт, устанавливающий повышенные размеры оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

иные локальные нормативные акты, предусмотренные трудовым законодательством.

2.2. Управление ОКСИМПААМР:

2.2.1. Содействовать согласно части 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» участию представителей работников в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, либо регулирующих образовательные отношения, которые затрагивают права и интересы работников.

2.2.2. Способствовать формированию в образовательной организации с участием выборного профсоюзного органа системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.3. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.2.4. Считает неправомерным уклонение работодателя от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом организации Профсоюза, от предоставления информации, необходимой для их ведения, от заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением соглашения, коллективного договора.

2.2.5. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением, в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией и социального партнерства (включая наличие коллективного договора, работы по его принятию и реализации и др.);

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

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации.

2.3.2. Оказывать членам Профсоюза, первичной организации Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с трудовым законодательством, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

2.3.4. Анализировать практику применения трудового законодательства и законодательства Российской Федерации об образовании, распространять

информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и профессиональными интересами работников.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, необходимость улучшения социально-экономического положения работников, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», Постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 479-п «Об утверждении государственной программы Тюменской области «Развитие образования и науки» и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов», стороны договорились:

3.1.1. Совместно обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников, являющихся членами Профсоюза, при поступлении соответствующих обращений в Профсоюз.

3.1.2. Принимать меры, способствующие к реализации в полном объеме положений Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», других федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Тюменской области, муниципальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие отношения в сфере образования и социально-экономических отношений.

3.1.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, обращаться в компетентные органы для решения следующих вопросов:

предоставления работникам служебного жилья;

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

включения председателя первичной профсоюзной организации образовательной организации в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат (премий), по принятию образовательной организации к новому учебному году, по охране труда и технике безопасности;

иных вопросов в интересах образовательной организации и работников.

3.1.4. Способствовать повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать софинансирование проведения профессиональных конкурсов и иных мероприятий.

3.2. Управление ОКСИМПААМР:

3.2.1. Обеспечивает реализацию действующего законодательства, регулирующего вопросы образования.

3.2.2. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом Аромашевского муниципального округа.

3.2.3. По запросу Профсоюза представляет в Профсоюз муниципальные нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, трудовые права и интересы работников.

3.2.4. Принимает меры в рамках своей компетенции по обеспечению соответствия среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольной образовательной организации средней заработной плате в общем образовании региона с целью повышения качества кадрового состава дошкольного образования, обеспечению соответствия средней заработной платы педагогических работников образовательной организации общего образования к среднемесячному доходу от трудовой деятельности в регионе.

3.2.5. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, аппаратных совещаниях, совещаниях с руководителями образовательной организации, комиссиях и других мероприятиях.

3.2.6. Включает представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений работников.

3.2.7. Включает представителей Профсоюза в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат (премий) руководителю образовательной организации.

3.2.8. Принимает решения, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников образовательной организации с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации.

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза, профсоюзной организации образовательной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.3.3. По результатам анализа социально-экономической ситуации в системе образования Аромашевского муниципального округа принимает согласованные меры, направленные на ее поддержку и улучшение совместно с работодателем, обращается в органы государственной власти и местного самоуправления с предложениями по социальной защите работников муниципальной образовательной организации.

3.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в частности:

за соблюдением законодательства при проведении мероприятий по оптимизации образовательной организации;

за соблюдением прав и гарантий работников при проведении мероприятий по реализации стратегических задач развития округа при выполнении Указов Президента Российской Федерации.

3.3.5. Информировывает работников о своей деятельности по решению социально-экономических проблем в системе образования.

3.3.6. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников образовательной организации.

4. Развитие педагогического потенциала

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.1.2. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

4.1.3. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.4. Оказывать информационную, правовую, методическую поддержку образовательной организации в соответствии со спецификой реализуемых в ней образовательных программ (школа для одаренных детей, инклюзивная школа и т.п.).

4.1.5. Не допускать изменений условий трудового договора либо расторжения трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория.

4.1.6. Принимать в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных или индивидуальных трудовых споров, разногласий в случае их возникновения в образовательной организации.

4.2. Профсоюз и выборные органы первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Представляют интересы членов Профсоюза и принимают меры по защите прав работников.

4.2.2. Консультируют, проводят семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителя образовательной организации, издают информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий и компенсаций.

4.2.3. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства:

при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательной организацией, в состав которых включается в обязательном порядке представитель первичной профсоюзной организации;

при увольнении работников по инициативе работодателя, в том числе за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

при установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда, как в течение учебного года, так и в каникулярный период;

при изменении определенных сторонами условий трудового договора, установлении и изменении учебной нагрузки; установлении и изменении размеров оплаты труда работников;

при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3. Стороны обязуются совместно для повышения престижа профессии педагога:

4.3.1. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.3.2. Предусматривать финансовое обеспечение права педагогических работников образовательной организации на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с включением расходов на обучение, а также на оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, если дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется вне места постоянной работы педагога (ст. 187 ТК РФ).

4.3.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащению их рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.3.4. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа и повышению социального статуса учителя, других педагогических работников, в том числе путем организации и проведения профессиональных конкурсов.

4.3.5. Применять формы поощрения и общественного признания достижений работников, а также представлять их за выдающиеся заслуги и многолетний добросовестный труд в сфере образования к ведомственным, областным наградам, муниципальным поощрениям, применять иные формы стимулирования педагогов.

5. Организация работы с молодыми педагогами

5.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательной организации;

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установление для наставников системы стимулирования по результатам их работы;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;

- организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательной организации;

- обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе муниципальных областных конкурсов;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- содействие улучшению жилищных условий молодых педагогов посредством ходатайства в органы местного самоуправления о предоставлении субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

5.2. Стороны рекомендуют образовательной организации при заключении коллективного договора 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 кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности;

закреплению и стимулированию наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации;

повышению квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

содействию улучшения жилищных условий молодых педагогов посредством предоставления субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, реализации государственной поддержки молодых семей на селе;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

предоставлению председателю территориального Совета молодых педагогов, дней для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов и образовательной организации с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемым территориальным соглашением, коллективным договором.

5.3. Стороны совместно организуют и проводят мероприятия, направленные на педагогическую профессиональную ориентацию школьников, формирование мотивации к выбору педагогической профессии, в том числе и посредством ежегодного участия в Российской психолого-педагогической олимпиаде имени К.Д. Ушинского для старшеклассников.

5.4. Стороны создают систему формирования педагогических классов в общеобразовательной организации.

6. Трудовые отношения

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

6.1.1. Трудовой договор с работником образовательной организации 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 и условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

6.1.2. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

6.1.3. В отношении каждого работника в трудовом договоре должны быть уточнены и конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (премий) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый 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);

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

в) 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.

6.1.4. При оформлении трудовых отношений с работником необходимо учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективным договором и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам специальной оценки условий труда, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание организации;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

6.1.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки в часах в неделю (год), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, гарантии и компенсации.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, устанавливается до начала учебного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Руководитель организации, их заместители и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять учебную работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также 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 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 по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника.

6.1.6. В соответствии с частью второй статьи 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

С работником образовательной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо оформлять дополнительное соглашение.

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

6.1.7. В случае поручения работнику образовательной организации с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.1.8. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников образовательной организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя, за заведование кабинетом, мастерской и т.д.).

6.1.9. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

6.1.10. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам;

по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

6.1.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.1.12. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Стороны исходят из того, что с работниками образовательной организации, включая руководителя и его заместителей, руководителей филиалов, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положений 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 Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 (далее – приказ № 268).

6.2. Представители сторон, руководствуясь в своей деятельности Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации по сокращению и устранению избыточной отчетности педагогических работников, договорились, что:

6.2.1. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273) педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 Закона № 273, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12 Закона № 273 самостоятельно разрабатывается и утверждается образовательной организацией.

6.2.2. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

6.2.3. Работодатель обеспечивает свободный доступ педагогических работников к утверждённым рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

6.2.4. Руководитель образовательной организации не допускает:
практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов;
практику обязательного комментирования контрольно-оценочной деятельности в рамках информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, им гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Федерального закона об образовании).

6.2.5. Установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости предусматривается в локальных нормативных актах образовательной организации.

6.2.6. В должностные обязанности учителей, преподавателей входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности учителей, преподавателей входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 статьи 48 Федерального закона об образовании). При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями, преподавателями какой-либо отчётности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

6.3. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками образовательной организации избыточной документации, Стороны считают необходимым:

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

6.3.2. Закрепить следующий перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ:

1) для учителей:

разработка рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

ведение журнала учета успеваемости;

ведение журнала внеурочной деятельности (для учителей, осуществляющих внеурочную деятельность);

составление характеристики на обучающегося (по запросу).

2) для воспитателей:

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

ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3) для педагогов дополнительного образования:

разработка рабочей программы учебного предмета, кружка, учебного курса, учебного модуля;

составление планов учебных занятий;

ведение журнала в электронной форме.

4) для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, куратора:

составление плана воспитательной работы, согласно рабочей программе воспитания, с использованием всех обязательных модулей; программа должна иметь модульную структуру, все модули должны отражать реальную деятельность;

ведение классного журнала.

6.3.3. В коллективном договоре образовательной организации закреплять перечень документации, приведенный в п.6.3.2 настоящего Соглашения.

6.3.4. Не допускать возложение на педагогических работников образовательной организации работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п.6.3.2. настоящего Соглашения, перечень территориальных Соглашений и коллективного договора образовательной организации.

6.3.5. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и других видов документации, учитывается мнение выборных органов первичной профсоюзной организации образовательной организации.

6.4. В сфере трудовых отношений стороны договорились, что:

6.4.1. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, разработки и оформления трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), примерных положений, предусматривающих показатели эффективности деятельности педагогических работников и руководителя образовательной организации при введении эффективных

контрактов, для установления единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности образовательной организации, их руководителя и работников, занятых предоставлением образовательных услуг.

6.4.2. Предусматривают при формировании показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность.

6.4.3. Принимают в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых споров в случае их возникновения в образовательной организации.

6.4.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

7. Гарантии обеспечения занятости работников

7.1. Управление ОКСИМПААМР:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательной организации: возрастного состава, фактической педагогической нагрузки, сведения о вакансиях кадров педагогов, занятости работников при ликвидации, реорганизации образовательной организации.

7.1.2. Разрабатывает системы мер по эффективному использованию кадровых ресурсов:

- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в том числе и увольняемых по сокращению штата (численности) работников;

- по профессиональной и социальной адаптации учителей и преподавателей из числа молодежи и недопущению их увольнения в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет работы.

7.1.3. Координирует деятельность образовательной организации, направленную на удовлетворение прогнозной потребности образовательной организации в педагогических кадрах и дополнительном профессиональном образовании работников.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации, реорганизации образовательной организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, распространяет информационные материалы с целью предотвращения нарушения прав и соблюдения гарантий работников при реорганизации, ликвидации и сокращении численности (штата) работников образовательной организации.

7.3. Стороны согласились:

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

7.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, оказывать содействие в трудоустройстве уволенных по сокращению работников.

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

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства. В коллективном договоре должно предусматриваться предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ, обладают:

работники, которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

лица, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

работники, имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

В коллективном договоре могут предусматриваться и иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

7.3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации. Первичная профсоюзная организация образовательной организации рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлено, что увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.6. При реструктуризации сферы образования, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводятся соответствующие мероприятия с участием профсоюзной организации.

7.3.7. Для реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определяются меры по подготовке, дополнительному профессиональному образованию, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

7.3.8. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме с использованием 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.

7.3.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре образовательной организации:

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

7.4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также в связи с ликвидацией образовательной организации предоставлять работнику время в течение рабочего дня (недели) для поиска новой работы и (или) получения новой квалификации.

8. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для руководителя, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках ст.92, 423 Трудового кодекса Российской Федерации) женщинам, работающим в сельской местности, установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю.

Для педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 №269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее – приказ №269).

8.2. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учитывать следующее:

8.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 5-9 приказа №269, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 7 приказа №269, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

8.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 10 приказа №269, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном в пункте II приказа №268.

8.2.3. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению №1 к приказу №269 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

8.3. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

8.3.1. При применении пункта 10 приложения №2 к приказу №269 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на отдельные направления внеурочной деятельности, которые непосредственно направлены на проведение:

функциональной грамотности (в 1-11 классах в объеме 1 час в неделю);

внеурочных занятий «Разговоры о важном» (в 1-11 классах в объеме 1 час в неделю);

внеурочных занятий в рамках профориентационного минимума «Россия – мои горизонты» (в 6-11 классах в объеме 1 час в неделю);

дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

8.3.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

8.3.3. При применении пункта 12 приложения №2 к приказу №269 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

8.3.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (учебной нагрузкой), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

8.3.5. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

Правилами внутреннего трудового распорядка рекомендуется предусматривать свободный день работникам для самообразования, дополнительного профессионального образования, подготовки к занятиям.

8.3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями трудового законодательства, другими федеральными законами и с учетом особенностей, установленных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 №268 (далее – приказ №268).

8.3.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, которым, исходя из специфики деятельности, не может быть установлен обеденный перерыв конкретной продолжительности, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (на переменах). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

При составлении расписаний занятий образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу, согласно пункту 22 приказа №268.

8.3.8. В исключительных случаях в образовательной организации представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

8.3.9. Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации, предусматривая в них:

8.3.9.1. предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации и обязательного психиатрического освидетельствования в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

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

8.3.9.3. 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 организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

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

8.3.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. Педагогические работники в каникулярное время могут привлекаться для выполнения педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах установленного учетного периода (например, месяца).

Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.3.11. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

8.3.12. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, что необходимо предусмотреть в их трудовых договорах.

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

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный

день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

8.3.14. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учета рабочего времени).

8.3.15. Педагогические работники образовательной организации, а также руководитель образовательной организации, заместители руководителя образовательной организации, заведующий филиалами имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Данный документ распространяется на правоотношения, возникшие с 02.03.2022, в части должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

8.3.16. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольной образовательной организации (дошкольных групп в общеобразовательной организации), работающим с обучающимися с ОВЗ или 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 Российской Федерации от 31.07.2020 № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю, независимо от количества таких детей в группе.

8.3.17. Другим работникам образовательной организации ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

8.3.18. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в целях обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

8.3.19. Продолжительность ежегодного отпуска преподавателям, учителям и иным педагогическим работникам предоставляется за первый год работы в каникулярный период, в том числе и до истечения шести месяцев работы, в соответствии с продолжительностью, установленной для этих должностей и оплачивается в полном размере.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки – более половины месяца округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30.04.1930 № 169).

8.3.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

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

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

8.3.22. Согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

8.3.23. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стороны считают необходимым предусматривать в коллективном договоре организации, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней (дней отдыха) по заявлению работника в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателю первичной профсоюзной организации, внештатному правовому (техническому) инспекторам труда профсоюза, уполномоченному по охране труда.

8.3.24. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников – беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3.26. Работникам предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) по их письменным заявлениям в обязательном порядке. Конкретная продолжительность и условия оплаты (без сохранения заработной платы, либо с полной или частичной оплатой), предусматривается в коллективном договоре.

8.3.27. Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, утвержденном приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 № 644 (далее – Приказ №644) до 01.09.2025 и далее до 01.09.2030 приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 №236 (далее – Приказ №236) "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

8.4. Представители Сторон рекомендуют согласно пункту 5 Приказа №644 и пункту 4 Приказа №236 регулировать в коллективном договоре такие вопросы, как продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другое, не предусмотренное в Приказе №644, Приказе №236 в следующей редакции:

8.4.1. Срочный трудовой договор с педагогических работников, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

8.4.2. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

8.4.3. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8.4.4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

8.4.5. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы или с оплатой (полностью или частично) за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности (при возможности).

8.4.6. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (преподавательской) работы при

условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

8.4.7. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

8.4.8. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательной организации, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска на работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

9. Оплата труда

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Приоритетным направлением на период действия Соглашения является неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

9.1.2. Нормативные затраты на оказание муниципальных услуг в сфере образования включают в себя, в том числе затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников образовательной организации, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Тюменской области, органов местного самоуправления.

9.1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций в соответствии с трудовым законодательством, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов» (ст. 135 ТК РФ), ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами.

9.1.4. Установление или изменение систем оплаты труда работников осуществляются с учетом:

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации, в повышении качества оказываемых услуг;

достигнутого уровня оплаты труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

9.1.5. При совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда работников обязательно учитывать следующее:

заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

за труд равной ценности производится равная оплата, не допускается, какая бы то ни была дискриминация – различия, исключения, предпочтения, не связанные с деловыми качествами работников;

в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

повышающие коэффициенты за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» в размере 1,30 и «педагог-методист» в размере 1,40 устанавливаются при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью;

размеры выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

9.1.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 25% часовой 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 (не ниже указанного размера) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

9.1.8. Размеры и условия дополнительных выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами образовательной организации, а также нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, фактический объем педагогической работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

9.1.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, является сверхурочной работой с соответствующей оплатой труда (ст.ст. 99, 152 ТК РФ)

9.1.10. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

9.2. В области оплаты труда действуют следующие положения:

9.2.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.2.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

9.2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

9.2.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

9.2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.3. Стороны согласились, что в соответствии с отраслевой системой оплаты труда:

9.3.1. Формируется централизованный фонд стимулирования труда руководителя и работников образовательной организации. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в порядке, установленном муниципальными нормативными правовыми актами.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования труда включается представитель Профсоюза.

9.3.2. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, состоит из базовой части (ФОТб) (не более 70% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части), стимулирующей части (ФОТст) (не менее 30% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части и социальной части (ФОТсоц)).

Фонд оплаты труда образовательной организации на оказание услуги по присмотру и уходу и услуги по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) фонда определяется после формирования социальной части (ФОТсоц) на текущий финансовый год.

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части).

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в п. 9.3.3 Соглашения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

9.3.3. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

а) ежемесячные выплаты руководителю и работникам образовательной организации по основному месту работы:

за ученую степень доктора наук;

за ученую степень кандидата наук;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы;

за орден СССР или Российской Федерации.

б) единовременные выплаты руководителю и педагогическим работникам образовательной организации, отнесенным к должностям педагогических работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26000 рублей по основному месту работы.

На выплаты, предусмотренные подпунктом «а» пункта 9.3.3. начисляется районный коэффициент.

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

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

б) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

в) 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 труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.3.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации.

9.3.5. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

9.3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат.

Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) и социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

Размеры, порядок, срок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных нормативных актах образовательной организации, утверждаемых работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ.

Работодатель в локальных нормативных актах образовательной организации вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются в период, в котором работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

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

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

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

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

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

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

Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам образовательной организации осуществляется комиссией, состав и Положение которой утверждается приказом руководителя образовательной организации. В состав комиссии должен входить представитель управляющего совета образовательной организации из числа родительской общественности (за исключением образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность на базе учреждений уголовно-исполнительной системы) и представитель первичной профсоюзной организации образовательной организации.

9.3.7. Финансовое обеспечение малокомплектных образовательных организаций и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в том числе затраты на осуществление образовательной деятельности, не зависит от количества обучающихся.

9.3.8. 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, а также с учетом количества часов, необходимых для раздельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.).

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. Рекомендуются объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 классов не допускается.

9.4. Управление ОКСИМПААМР в соответствии с требованиями законодательства, иных нормативных правовых актов обеспечивает:

9.4.1. Разработку методических рекомендаций показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации, ее руководителя для установления единых методологических подходов в этом вопросе.

9.4.2. Проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в образовательной организации, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда соответствующих категорий работников.

9.5. Стороны считают необходимым:

9.5.1. Обеспечивать соответствие отраслевой системы оплаты труда образовательной организации требованиям законодательства Российской Федерации.

9.5.2. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательной организации.

9.5.3. Проводить мониторинги систем оплаты труда в организации, включая размеры заработной платы работников, которые не могут быть меньше минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области (при условии выполнения работниками нормы рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности)), соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

9.5.4. Принимать меры по повышению уровня реального содержания заработной платы работников образования муниципального учреждения, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в муниципальном учреждении в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

9.5.5. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (писем Министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), подготовленными с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», не допуская отмены или снижения размера выплаты в зависимости от изменения количества обучающихся в классе (группе), а также объединения двух и более классов с малой наполняемостью в один класс.

9.5.6. Предусматривать, что основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам в порядке, определяемом коллективным договором, является:

9.5.6.1. заведование учебным кабинетом;

9.5.6.2. доплата за классное руководство в общеобразовательном учреждении выплачивается в размере не менее 1000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся:

а) за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек;

б) за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся с ограниченными возможностями здоровья не менее 10 человек.

В классе (классах) с численностью обучающихся менее чем указано в подпунктах «а» и «б» классное руководство рассчитывается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах), в зависимости от наполняемости классов (классов-комплектов).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам вне зависимости от наполняемости класса (классов) (за исключением доплат, установленных подпунктами «а» и «б»)) выплачивается на условиях и порядке, установленных распоряжением администрации Аромашевского муниципального района от 22.06.2020 года № 453-р.

в) методическое обеспечение образовательного процесса, в том числе руководство методическими объединениями;

г) проверка письменных работ;

д) выплаты воспитателям в размере 20% должностного оклада за работу:

в образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

в группах компенсирующей и комбинированной направленности;

в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в локальных нормативных актах образовательной организации.

С учётом особенностей реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается повышающий коэффициент, учитываемый при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы в размере 1,20.

9.5.7. Рекомендовать работодателю и выборному органу первичной профсоюзной организации предусмотреть в положении об оплате труда:

а) механизмы стимулирования молодых педагогических работников образовательной организации общего образования, особенно в течение первых трех лет педагогической деятельности;

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

в) установление выплат компенсационного характера педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР).

9.5.8. Предусматривать, что основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в муниципальной образовательной организации;

б) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ;

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

9.6. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложения к нему) возможность установления за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого 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, коллективного договора.

10. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. Стороны исходят из того, что:

10.1.1. Образовательная организация в соответствии с законодательством, муниципальными правовыми актами самостоятельно определяет 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;
- организацию отдыха работников, их семей;
- мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;
- другие социальные нужды работников и их детей.

10.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре образовательной организации перечень льгот, гарантий для женщин или лиц с семейными обязанностями, в том числе:

10.2.1. Супругам, родителям и детям, работающим в одной образовательной организации, предоставляется право на одновременный уход в очередной оплачиваемый отпуск, если это не нарушит образовательный процесс.

10.2.2. Женщины, одинокие работающие мужчины, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет, по их просьбе могут использовать ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

10.2.3. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней с возможностью его присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

– работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

10.3. Стороны договорились в рамках своей компетенции осуществлять контроль:

– за выплатой ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ («Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, ученые степени (доктор наук и кандидат наук);

– за предоставлением гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

– за предоставлением гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательной организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, а также выплатой компенсаций за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Правительством Тюменской области в пределах средств областного бюджета, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

10.4. Стороны договорились содействовать реализации Регионального соглашения и информировать работодателя и работников о дополнительных гарантиях при аттестации педагогических работников образовательной организации, установленных им.

10.4.1. Рекомендовать работодателю предусмотреть в коллективном договоре, что:

- необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;

- представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

- на основании решения Областной аттестационной комиссии работодатель распорядительным актом сохраняет (устанавливает) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории:

а) на период до одного года с даты продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательной организации, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- длительной командировки (более двух месяцев);
- временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
- ликвидации образовательного учреждения;
- работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе организации Профсоюза;

б) до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста, либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но сохранение повышенной оплаты труда в период не более одного года;

в) на весь период действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, но не более пяти лет;

г) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

10.5. Профсоюз:

10.5.1. Оказывает бесплатную консультативную, методическую помощь членам Профсоюза по защите их трудовых прав.

10.5.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, в том числе оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, распределения учебной нагрузки, предоставления гарантий и компенсаций работникам образовательной организации, пенсионного обеспечения и др.

10.5.3. В отношении работников содействует и оказывает финансовую и методическую помощь при проведении конкурсов профессионального мастерства.

10.5.4. Организует и обеспечивает софинансирование проведения среди работников спортивных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др.

10.5.5. Предоставляет членам Профсоюза материальную помощь в случаях, порядке и размерах, установленных Профсоюзом.

10.5.6. Обеспечивает членам Профсоюза частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение из профсоюзного бюджета в случаях, порядке и размерах, установленных Профсоюзом.

10.5.7. По запросам членов Профсоюза предоставляет справку о членстве в Профсоюзе для представления аттестационную комиссию Департамента образования и науки Тюменской области.

10.5.8. Содействует Советам молодых педагогов с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых специалистов.

10.5.9. Содействует выдвижению образовательной организации, педагогических работников для участия в конкурсах федерального и регионального уровней.

10.5.10. Содействует работе Совету ветеранов педагогического труда, проживающих в Аромашевском муниципальном округе.

11. Охрана труда

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Обеспечивать проведение ежегодного мониторинга несчастных случаев на производстве, условий и охраны труда в муниципальной образовательной организации, осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательных программ с последующим рассмотрением материалов с целью принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

11.1.2. Стимулировать деятельность работодателя, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

11.1.3. Включать внештатного технического инспектора труда Профсоюза, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организации, осуществляющей образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организации, осуществляющей отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

11.1.4. Организовывать проведение комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда с последующим рассмотрением результатов проверок на совместных заседаниях.

11.1.5. Осуществлять ведомственный и общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в том числе, расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

11.1.6. Содействовать выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда Профсоюза, предложений уполномоченного по охране труда Профсоюза, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

11.1.7. Принимать участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного Дня охраны труда, выставок по охране труда.

11.2. Управление ОКСИМПААМР:

11.2.1. Осуществляет руководство и координацию деятельности по охране труда в муниципальной образовательной организации.

11.2.2. Способствует финансовому обеспечению мер по охране труда и пожарной безопасности, капитального и текущего ремонта зданий, замены вышедшего из строя оборудования в образовательной организации.

11.2.3. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителя образовательной организации в установленном законодательством порядке. Осуществляет контроль за обучением по охране труда и проверкой знания требований охраны труда руководителей и специалистов муниципальных органов управления образованием.

11.2.4. Организует проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательной организации в целях определения возможности безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

11.2.5. Приостанавливает деятельность образовательной организации в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью обучающихся и работников до полного устранения источника и причин опасности.

11.3. Профсоюз:

11.3.1. Организует работу внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в соответствии с действующими положениями о технической инспекции труда Профсоюза и об уполномоченном лице по охране труда Профсоюза.

11.3.2. Содействует избранию уполномоченных лиц по охране труда в первичной профсоюзной организации. Осуществляет контроль за прохождением уполномоченными по охране труда Профсоюза обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда в установленном законодательством порядке.

11.3.3. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.

11.3.4. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

11.3.5. Оказывает методическую и консультационную помощь профсоюзной организации, образовательной организации в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий образовательного процесса.

11.3.6. Взаимодействует с Департаментом образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса.

11.3.7. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

11.3.8. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

11.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательной организации.

11.4. Работодатель обязан обеспечить:

11.4.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ). Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ.

11.4.2. Создание в образовательной организации службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда. Структуру службы охраны труда и численность работников службы охраны труда определять с учетом рекомендаций Минтруда России.

11.4.3. Выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средствами индивидуальной

защиты и смывающими средствами, иные мероприятия по охране труда, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, из всех источников финансирования в размере не ниже установленных статьёй 225 ТК РФ.

11.4.5. Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность установлены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н.».

11.4.6. Определение конкретного размера денежных средств на указанные цели в коллективном договоре и уточнение размера денежных средств в соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

11.4.7. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

11.4.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

11.4.9. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

11.4.10. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

11.4.11. Организацию проведения за счет собственных средств профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников в установленном законодательством порядке.

11.4.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

11.4.13. Режим труда и отдыха работников, предусматривающий мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков.

11.4.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим; приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения

такой угрозы;

11.4.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.ст. 227-231 ТК РФ), учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

11.4.16. Предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий;

11.4.17. Организацию проведения комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда с последующим рассмотрением результатов проверок на совместных заседаниях органа, осуществляющего управление в сфере образования, и территориальной организации Профсоюза.

11.4.18. Содействуют выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных по охране труда Профсоюза, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

11.4.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников; рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, обязательное принятие мер по результатам их рассмотрения согласно ст. 370 ТК РФ;

11.4.20. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

11.5. Руководителю образовательной организации стороны рекомендуют:

11.5.1. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда в образовательной организации, обеспечивать условия работы комитетов (комиссий) по охране труда.

11.5.2. Создавать кабинеты (уголки) по охране труда, оснащенные техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

11.5.3. Предоставлять уполномоченным по охране труда Профсоюза и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных общественных обязанностей не менее 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

11.5.4. Повышать мотивацию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, используя материальные и моральные методы стимулирования, форма, размер и порядок предоставления которых определяются коллективным договором.

12. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными

законами Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Региональным соглашением между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области», настоящим Соглашением, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, соответствующим Положением об организации Профсоюза, коллективным договором.

12.2. Работодатель и его полномочные представители:

11.2.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности, не допуская ограничения и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации, создают условия для осуществления деятельности их выборных органов.

12.2.2. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; предоставляют средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, транспортные средства для осуществления профсоюзной деятельности, что закрепляется в коллективном договоре согласно ст. 377 ТК РФ.

12.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзной организации посещать образовательную организацию для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания.

12.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников образовательной организации.

12.2.6. Содействовать 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.

12.3. Стороны подтверждают, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда подлежат рассмотрению работодателем в недельный срок и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

12.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

12.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

12.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителя профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

12.5. Стороны рекомендуют при наличии организационных и финансовых возможностей предусмотреть в локальных актах, коллективном договоре, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- производить премирование работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, за работу по повышению имиджа образовательной организации и др.;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

12.6. Стороны рекомендуют признавать социально значимой для образовательной организации работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

12.7. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- локальные нормативные акты образовательной организации, затрагивающие трудовые права работников;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

12.8. Управление ОКСИМААМР предоставляет Профсоюзу зал заседаний для проведения пленумов, конференций, совещаний, семинаров, обеспечивает в этом зале работу соответствующего оборудования, в том числе и для проведения профсоюзных мероприятий в режиме видеоконференцсвязи.

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами.

13.2. Представители сторон ежегодно разрабатывают и утверждают совместный план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.3. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Президиума с приглашением представителей Управления ОКСИМПААМР, доводится до сведения образовательной организации и первичной профсоюзной организации образовательной организации.

13.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью Уч. Служ. Устава) лист 2

Должность, замещающая глав. - начальник управления
ОКСИМ С.Д. Лыткина
Подпись

