

Глава муниципального образования
город Ялуторовск

В.Н. Смелик _____
«_____» 2021 года

Председатель Ялуторовской
городской организации Профсоюза
работников народного образования
и
науки Российской Федерации
Т.М. Козлова _____
«_____» 2021года

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**по организациям системы образования г. Ялуторовска
Тюменской области
на 2021 – 2024 годы**

Ялуторовск, 2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Тюменской области и направлено на определение согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли образования в городе Ялуторовске и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций (далее – образовательные организации), на повышение социальной защищенности работников образования, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности в сфере образования.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники муниципальных образовательных организаций (далее - образовательные организации), подведомственных Комитету образования Администрации города Ялуторовска (далее – Комитет образования) в лице их полномочного представителя - Ялуторовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – городская организация Профсоюза);
- Администрация города Ялуторовска (в дальнейшем Администрация).

1.3 Действие Соглашения распространяется на работников (в том числе и совместителей) образовательных организаций, являющихся членами профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз (первичные профсоюзные организации) представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

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

1.5. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых и иных непосредственно 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 и настоящим Соглашением.

1.6. Соглашение заключено сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его представителями сторон.

1.7. 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.

1.8. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в образовательных организациях действуют нормы, улучшающие права работников.

1.9. Профсоюзные организации образовательных организаций не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших выборные органы профсоюзных организаций на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателями и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.13. Комитет образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, а Ялutorовская организация Профсоюза - до первичных организаций Профсоюза для его выполнения в течение 10 рабочих дней со дня его подписания представителями Сторон. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Администрации г. Ялutorовска, Комитета образования и на сайте Профсоюза.

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 настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Участвовать через своих представителей на равноправной основе в работе городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на городском уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемого соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях.

2.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования.

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

2.1.6. 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, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по вопросам, предусмотренным в данном Соглашении.

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

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

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

2.1.9. Один раз в три года проводить городской конкурс среди образовательных организаций на «Лучший коллективный договор».

2.1.10. При определении рейтинга образовательных организаций учитывать показатели, характеризующие уровень развития социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений: наличие первичной профсоюзной организации, участие работников (их представителей) в управлении образовательной организацией; наличие коллективного договора, его эффективность.

2.1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решать комиссией.

2.1.12. Освещать в средствах массовой информации, профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Комитета образования и Территориальной организации Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций

2.2. Администрация обязуется:

2.2.1. Содействовать согласно части 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» участию представителей работников в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, либо регулирующих образовательные отношения, которые затрагивают права и интересы работников, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия планов по организации применения профессиональных стандартов, других локальных нормативных актов.

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

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

2.2.4. 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 (включая наличие коллективного договора), в том числе:

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

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

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

2.3. Городская организация Профсоюза:

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

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза, первичным организациям 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 коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3. Ялуторовская городская организация Профсоюза совместно с уполномоченным по правовой работе анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства Российской Федерации об образовании, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и профессиональными интересами работников образования.

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 и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 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»

Администрация и городская организация Профсоюза договорились:

3.1.1. Способствовать повышению качества образования в г. Ялуторовске, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственных программ Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, уровне Тюменской области и на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

3.1.2. Осуществлять взаимодействие при разработке проектов и иных нормативных правовых актов, программ, способствующих развитию отрасли, в том числе:

- о совершенствовании отраслевой системы оплаты труда общеобразовательных организаций с учетом системы нормирования труда на основе типовых норм труда, основываясь на Методических рекомендациях Минобрнауки России (Минпросвещения России) и Единых рекомендациях по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13) и последующие годы;

- о формировании эффективных моделей управления образованием, обеспечивающих реализацию общественного заказа и устойчивое развитие образования как открытой системы;

- об оптимизации управленческих принципов организации образовательного процесса: переход на электронный документооборот, отказ от избыточной отчетности образовательных организаций (создание городского реестра необходимой информации от образовательных организаций), предоставление услуг и информирование общественности в электронном виде, минимизация трудозатрат педагогических работников;

- о модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ;

- о совершенствовании системы подготовки и дополнительного профессионального образования, расширении формата проведения обучающих мероприятий посредством дистанционного обучения и использования видеоконференцсвязи;

- об установлении мер социальной поддержки работников образования и их финансовом обеспечении.

3.1.3. Городская организация Профсоюза в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета вправе обращаться с предложениями в органы местного самоуправления города Ялutorовска:

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

- предусмотреть в нормативных затратах на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) расходы на:

- обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и здоровья работников и обучающихся,

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в образовательных организациях,

- обучение по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим в образовательных организациях;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников образовательных организаций, обязательного психиатрического освидетельствования работников согласно ст. 213 ТК РФ;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников и руководителей образовательных организаций с учетом требований профессиональных стандартов;

- единовременное вознаграждение при достижении пенсионного возраста педагогическим работникам;

- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ («Заслуженный работник...»), соответствующие профилю выполняемой работы, ученые степени (доктор наук и кандидат наук).

3.1.4. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих профессиональных конкурсов.

3.1.5. Способствовать выделению денежных средств из местного бюджета на единовременное пособие молодым педагогическим работникам, впервые приступившим к работе по полученной специальности по окончании образовательных организаций.

3.2. Администрация:

3.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение образовательной деятельности организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств.

3.2.2. Организует систематическую работу по подготовке и дополнительному профессиональному образованию (по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.3. Обеспечивает доведение среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций средней заработной плате в общем образовании региона с целью повышения качества кадрового состава дошкольного образования.

3.2.4. Обеспечивает доведение средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций общего образования к среднемесячному доходу от трудовой деятельности в регионе.

3.2.5. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, обеспечивает участие городской организации Профсоюза в работе городской аттестационной комиссии.

3.2.6. Комитет образования представляет городской организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности, составе

работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую для осуществления соответствующих полномочий информацию.

3.2.7. Способствует участию Профсоюза во взаимодействии с органами местного самоуправления по вопросам развития и модернизации системы образования, разработке нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования. Обеспечивает возможность представителям городской организации Профсоюза принимать участие в работе советов, совещаний, комиссий и других мероприятиях, проводимых Комитетом образования.

3.3. Городская организация Профсоюза:

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

- за соблюдением прав и гарантий работников при проведении мероприятий по реализации стратегических задач развития города в свете выполнения Указов Президента Российской Федерации.

3.3.2. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательства по установлению и выплате заработной платы разных категорий работников образовательных организаций, при выявлении нарушений обеспечивает устранение их, направляя работодателям, акты профсоюзного реагирования и использует законные способы защиты трудовых прав работников.

4. Развитие педагогического потенциала

4.1. Администрация и городская организация Профсоюза договорились совместно для введения национальной системы учительского роста, утвержденный приказом Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703, с учётом положений Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 г. № 204:

4.1.1. Способствовать ознакомлению с нормативными правовыми актами и методическими рекомендациями, а также участию в общественно-педагогическом обсуждении проектов:

- единых требований к оплате труда педагогических работников муниципальных учреждений с учетом установления (дифференциации) ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), перечней выплат

компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат;

- пилотной апробации новой модели аттестации учителей, присвоения новых квалификационных категорий «учитель-методист» и «учитель-наставник» в соответствии с п. 30 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста;

- методических рекомендаций «Оценка сравнительного качества обучения на основе исследования мнения учащихся» и внедрение их в практику деятельности педагогических коллективов;

- государственной и профессионально-общественной аккредитации, независимых форм оценки качества образования;

- применения профессиональных стандартов педагогической деятельности в сфере образования;

- реализации и совершенствования ФГОС общего (включая дошкольное) образования;

- нормативных правовых актов, разработанных для реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.1.2. Посредством центров непрерывного повышения профессионального мастерства помочь учителям выявить свои сильные стороны и профессиональные дефициты, выстроить индивидуальные маршруты для формирования необходимых компетенций.

Способствовать организации дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации учителей по итогам выявленных в результате апробации профессиональных дефицитов учителей по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

4.1.3. Оказывать информационную, правовую, методическую поддержку образовательным организациям при внедрении новой модели аттестации учителей, профессионального стандарта педагога, при установлении системы оплаты труда с учетом результатов аттестации на основе единых федеральных оценочных материалов.

4.1.4. Не допускать снижения размеров заработной платы педагогических работников, выполняющих тот же объем учебной (педагогической) работы по сравнению с предыдущим учебным годом.

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. Предоставлять дополнительные гарантии работникам образовательных организаций при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий согласно Приложению 1 к настоящему Соглашению.

4.1.7. Принимать в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных или индивидуальных трудовых споров, разногласий в случае их возникновения в образовательных организациях.

4.2. Городская организация Профсоюза и выборные органы первичных профсоюзных организаций:

4.2.1. Представляют интересы членов Профсоюза и принимают меры по защите трудовых прав и профессиональных интересов педагогических работников в условиях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, смешанного обучения в очном и дистанционном режиме.

4.2.2. Консультируют, проводят семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издают информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий и компенсаций при внедрении национальной системы учительского роста, в том числе новой модели аттестации учителей и профессионального стандарта педагога.

4.2.3. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства:

- при определении работодателем форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, 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 для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.3. Администрация и городская организация Профсоюза 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 образовательных организаций 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 учителя, преподавателя, иного педагогического работника и оснащенности его рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.3.4. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий на муниципальном этапе их реализации по формированию позитивного образа и повышению социального статуса учителя, других педагогических работников:

- регионального проекта «Педагогические династии Тюменской области»,
- областных конкурсов «Педагог года Тюменской области»,
- областного конкурса «Лучший молодой директор образовательного учреждения»,
- областного конкурса педагогических образовательных организаций «Мой педагогический дебют»,
- областного фестиваля педагогических идей «Мое педагогическое открытие»,
- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов,

- мероприятий по формированию позитивного образа учителя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.

4.3.5. Обеспечивать создание и организацию деятельности клубов участников конкурса «Учитель года», советов молодых педагогов, советов ветеранов педагогического труда для формирования и укрепления позитивного имиджа учителя.

4.3.6. Применять формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также представлять их за заслуги и многолетний добросовестный труд в сфере образования к ведомственным и областным наградам, применять иные формы стимулирования педагогов.

При определении количества лиц, представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывать мотивированное мнение городской организации Профсоюза.

4.3.7. Внедрить систему сопровождения (наставничества) педагогов в образовательных организациях.

4.3.8. Уделять внимание вопросам защиты прав педагогических работников в части неприкосновенности частной жизни и защиты профессиональной чести и достоинства, а также прав на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников в соответствии с федеральным законодательством.

4.3.9. Организовать общественно-профессиональное обсуждение с целью актуализации выявления кандидатов педагогических работников, представляемых на награждение званиями «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Российской Федерации».

4.3.10. Использовать возможности информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для популяризации профессии учителя, повышения социальной значимости и престижа педагогического труда (например, проведение в социальных сетях тематических флешмобов и акций, посвященных учителям и школе).

5. Организация работы с молодыми педагогами

5.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

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

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, 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, 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 образовательных организациях;
 - обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе конкурсов «Педагог года», в номинации «Молодой учитель» (на муниципальном этапе их реализации);
 - осуществление деятельности Совета молодых педагогов по формированию и укреплению позитивного имиджа педагогического работника;
 - активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;
 - содействие улучшению жилищных условий молодых педагогов посредством предоставления субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат найма жилья и реализации программы ипотечного кредитования, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий;
- организация и проведение мероприятий, направленных 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;
- создание системы формирования педагогических классов в общеобразовательных организациях.

5.2. Администрация и городская организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать

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

- организации работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению и стимулированию наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях;
- осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин 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;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи в образовательных организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 федеральным законом.

6.1.2. При заключении трудовых договоров с работниками муниципальных организаций рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 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 апреля 2013 г. № 167н.

При поступлении на должность руководителя образовательной организации обеспечить заключение трудового договора на основе

Типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

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

6.1.4. При оформлении трудовых отношений с работником образовательной организации необходимо учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами 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. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию с выборным органом ППО). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) в новом учебном году.

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.

Руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций 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 Трудового кодекса Российской Федерации 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, настоящим 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 согласно ст. 15 ТК РФ.

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;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

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

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

6.2.1. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (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 организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

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

законодательстве об образовании предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) образовательной организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (пункт 5 части 3 статьи 47 Закона № 273).

6.2.3. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями (преподавателями), не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

- обеспечивает свободный доступ учителей (преподавателей) 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);

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право учителей (преподавателей) на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

- не требует от учителей (преподавателей) рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с обязательной типовой структурой.

6.2.4. Руководители образовательных организаций не допускают:

- практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников, обучающихся;

- 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 Закона № 273).

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 Закона № 273). 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 сфере трудовых отношений представители сторон договорились, что:

6.3.1. 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 руководителей образовательных организаций при введении эффективных контрактов, для установления единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников, занятых предоставлением образовательных услуг.

6.3.2. Предусматривают в методических рекомендациях при формировании показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и работников образовательных организаций основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность, в том числе участие выборных профсоюзных органов в целях осуществления стимулирования качественного труда работников.

6.3.3. Способствуют проведению мероприятий по формированию независимой системы оценки качества предоставляемых образовательных услуг образовательными организациями и введению публичных рейтингов их деятельности.

6.3.4. Принимают в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых споров в случае их возникновения в образовательных организациях.

6.3.5. 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. Администрация:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового состава и потребности в кадрах образовательных организаций, в том числе текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, потребности в получении дополнительного профессионального образования.

7.1.2. Разрабатывает и обеспечивает финансирование системы мер:

- 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;

- по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.2. Городская организация Профсоюза:

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

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав и соблюдения гарантий работников образования при реорганизации, ликвидации и сокращении численности (штата) работников образовательных организаций.

7.3. Стороны договорились:

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, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 15 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательных организаций в течение 90 календарных дней.

7.3.3. В рамках ТК РФ при сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ, обладают работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего или профессионального образования; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий; молодые педагоги, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня получения образования соответствующего уровня.

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 (профком) первичной профсоюзной организации образовательной организации. Профком 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, проводят соответствующие мероприятия с участием представителей профсоюзных организаций.

7.3.7. Для реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить 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 (о чем необходимо предусмотреть в трудовых договорах или дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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

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 образовательных организаций 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 руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников организаций, осуществляющих 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.1.2. Педагогическим работникам (учителям, преподавателям, тренерам-преподавателям, педагогам дополнительного образования) 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.

8.1.3. 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.

8.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями трудового законодательства, другими федеральными законами и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536).

8.1.5. 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 3.1 Приказа № 536.

8.1.6. В исключительных случаях в образовательных организациях 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.

8.1.7. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации, предусматривая в них:

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

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

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

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

- 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.

8.1.8. 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 образовательных организаций, 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 образовательных организаций, 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.

8.1.9. 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.

8.1.10. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций 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.

8.1.11. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, в порядке, предусмотренных ТК РФ.

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

8.1.13. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

8.1.14. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ 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.

8.1.15. Другим работникам образовательных организаций ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

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

8.1.16. 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.

8.1.17. Ежегодный отпуск 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. (Статья 122 ТК РФ).

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. (Статья 127 ТК РФ).

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, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

8.1.18. 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).

8.1.19. 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. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается органами местного самоуправления города Ялуторовска. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

8.1.20. 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.

8.1.21. 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 коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.22. 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.

8.1.23. 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.

8.1.24. 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 коллективных договорах.

8.1.25. Педагогические работники образовательных организаций 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).

8.2. Представители Сторон рекомендуют согласно пункту 5 Приказа № 644 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, в следующей редакции:

8.2.1. Срочный трудовой договор с педагогическими работниками, 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.

8.2.2. 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.

8.2.3. 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.

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

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

8.2.7. 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).

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

8.2.9. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, 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 и нормы труда

9.1. Администрация и городская организация Профсоюза исходят из того, что:

9.1.1. Приоритетным направлением на период действия Соглашения является неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, 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 затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Тюменской области, органов местного самоуправления.

9.1.3. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, 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 и Тюменской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

9.1.4. В системах оплаты труда муниципальных образовательных организаций устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов). Ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

9.1.5. Установление или изменение систем оплаты труда работников муниципальных организаций осуществляются с учетом:

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

достигнутого уровня оплаты труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

9.1.6. При совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда работников образовательных организаций 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 педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы. Следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по

должностям педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

- ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы. Выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками;

- в одной образовательной организации размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не должны различаться по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы;

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

- 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.

9.1.7. 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).

9.1.8. 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.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за вредные

условия труда до 12 %, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

9.1.9. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% 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.

9.1.10. 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 фиксированной 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.

9.2.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

9.2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

9.3. Администрация и городская организация Профсоюза согласились, что в соответствии с отраслевой системой оплаты труда:

9.3.1. Орган управления, осуществляющий от имени муниципального образования функции учредителя образовательных организаций, принимает решение о формировании централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций (централизованный фонд может и не формироваться на уровне муниципалитета). Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в порядке, установленном нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

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

9.3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) (70 %), стимулирующей части (ФОТст) (30 %) и социальной части (ФОТсоц).

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

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук:

а) за ученую степень доктора наук;

б) за ученую степень кандидата наук;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы;

г) за орден СССР или Российской Федерации.

Данные выплаты осуществляются с учетом районных коэффициентов к заработной плате.

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, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

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

Размеры, порядок 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 и (или) в коллективных договорах с учетом рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников и руководителей образовательных организаций.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательной организации, причем в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Администрация в соответствии с требованиями законодательства, иных нормативных правовых актов обеспечивают:

9.4.1. Разработку методических рекомендаций показателей и критериев эффективности деятельности муниципальных организаций, их руководителей и работников для установления единых методологических подходов в этом вопросе;

9.4.2. Проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в образовательных организациях, информационному сопровождению мероприятий по реализации "дорожных карт" в части совершенствования системы оплаты труда соответствующих категорий работников;

9.4.3. Финансирование проведения аттестационных процедур при аттестации педагогических работников, в том числе оплату работы экспертов из числа привлеченных специалистов и работников;

9.5. Стороны считают необходимым:

9.5.1. Обеспечивать соответствие отраслевой системы оплаты труда общеобразовательных организаций требованиям законодательства Российской Федерации;

9.5.2. Обеспечивать установление образовательными организациями размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по всем категориям работников;

9.5.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций;

9.5.4. Проводить мониторинги систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения

среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций ,(без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

9.5.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям стимулировать педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

10. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. Стороны исходят из того, что:

10.1.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, образовательные организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера,
- улучшение условий труда и быта,
- удешевление стоимости общественного питания,
- организацию отдыха работников, их семей,
- мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников,
- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, - другие социальные нужды работников и их детей, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

10.2. Администрация и городская организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности:

- для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно ст. 377 ТК РФ.

10.3. Необходимо предусмотреть в коллективных договорах образовательных организаций предоставление дополнительных гарантий работникам при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий, установленных в Приложении 1 к настоящему Городскому отраслевому соглашению.

10.4. Стороны договорились осуществлять контроль:

-за выплатой ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ «Заслуженный работник...»),

- за предоставлением гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем не реже одного раза в три года для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы. Работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются – нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

- за предоставлением гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим 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.

10.5. Городская организация Профсоюза:

10.5.1. Осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы, распределением стимулирующего фонда оплаты труда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области.

10.5.2. Оказывает бесплатную консультативную, методическую, правовую и практическую помощь членам Профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные органы.

10.5.3. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, в том числе оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, распределения учебной (преподавательской) нагрузки, предоставления гарантий и компенсаций работникам образовательных организаций, пенсионного обеспечения и др.

11. Условия и охрана труда

11.1. Стороны договорились, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности:

11.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм и правил охраны труда работодателями и работниками образовательных организаций.

11.1.2. Принимать меры по финансовому обеспечению для проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях.

11.1.3. Систематически обучать по вопросам организации охраны труда и осуществлять проверку знаний требований охраны труда руководителей образовательных организаций, председателей первичных профсоюзных организаций и профсоюзных уполномоченных по охране труда.

11.1.4. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях президиума городской организации Профсоюза и комитета образования.

11.1.5. Рекомендовать органам местного самоуправления выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства по охране труда, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда образовательной организации, использование которых отражается в коллективных договорах или в соглашениях об охране труда.

11.1.6. Осуществлять контроль за вновь вводимыми объектами в системе образования.

11.2. Администрация способствует финансовому обеспечению мер по охране труда и пожарной безопасности, капитального и текущего ремонта зданий, замены вышедшего из строя оборудования, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в образовательных организациях, проведения специальной оценки условий труда, финансируемых из местного бюджета.

11.3. Администрация способствует деятельности **работодателей и их представителей**, которые в соответствии с требованиями законодательства:

11.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

11.3.2. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников-предпенсионеров, не ранее чем за пять лет до достижения ими

возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством;

11.3.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

11.3.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ), предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

11.3.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

11.3.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ;

11.3.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

11.3.8. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

11.3.9. Проводят мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций; осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

11.3.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

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

11.3.12. Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством;

11.3.13. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с

обучающимися при проведении образовательной деятельности; представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

11.4. Городская организация Профсоюза организует обучение профсоюзного актива по вопросам условий и охраны труда; обеспечивает первичные профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам условий и охраны труда; осуществляет общественный контроль за соблюдением условий и охраны труда в образовательных организациях.

11.5. Организует обучение профсоюзного актива, профсоюзных уполномоченных по охране труда и проверку знаний требований охраны труда; обеспечивает первичные профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам условий и охраны труда; осуществляет общественный контроль за соблюдением условий и охраны труда в образовательных организациях; обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении норм и правил по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

11.5. Выборные органы первичных профсоюзных организаций, технические инспекторы труда, профсоюзные уполномоченные лица по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда в образовательных организациях и выполнением работодателем своих обязанностей по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Работодатель обязан выполнять представления внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ.

11.6. В случае неблагоприятных условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), выявленных нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда профсоюзных организаций вправе информировать об этом работодателя и при непринятии мер направлять представления в Государственную инспекцию труда в Тюменской области о приостановке выполнения работ в данной образовательной организации до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ

осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

11.7. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ) работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест (если аттестация рабочих мест не проводилась, или если срок действия результатов аттестации рабочих мест истек), в том числе внеплановой специальной оценки условий труда (ч.1 ст. 17):

11.7.1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодатель создает комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждает график проведения специальной оценки условий труда;

11.7.2. В состав комиссии включают представителей работодателя, в том числе специалиста по охране труда, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ;

11.7.3. Учитываются результаты спецоценки условий труда при:

- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;
- оценке уровня профессиональных рисков;
- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. На тех рабочих местах, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, установленных частью 5 статьи 11 426-ФЗ. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям

охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

11.7.4. **Представители профсоюзных организаций** участвуют в проведении специальной оценки условий труда **посредством**:

- включения представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в комиссию по проведению специальной оценки условий труда,
- предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования,
- возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда;
- осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

11.8. Согласно ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

На основании внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ изменений в ст. 219 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

11.9. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счет бюджетных средств осуществляется на основании ст. ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

11.10. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда для работников.

11.11. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11.12. Работодатели совместно с соответствующими выборными профсоюзными органами осуществляют организацию отдыха, проведение оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников за счет средств фонда социального страхования, выделяемых для приобретения санаторно-курортных путевок работающим во вредных условиях труда с целью профилактики профзаболеваний.

12. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности Территориальной организации Профсоюза, и первичных профсоюзных организаций, 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 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, коллективным договором.

12.2. Работодатели и их полномочные представители:

12.2.1. Соблюдают права и гарантии Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ.

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 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.

12.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных организаций посещать образовательные организации 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, условий проживания работников.

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 профсоюзных организаций 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.

12.3. Стороны подтверждают, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда подлежат рассмотрению работодателями 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. 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, руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.4.2. Члены выборных профсоюзных органов, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях 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.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами президиума городской организации Профсоюза – не менее 10 рабочих дней в год,

членами комитета городской организации Профсоюза, внештатными правовыми и техническим инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год.

12.5. Администрация и городская организация Профсоюза рекомендуют при наличии организационных и финансовых возможностей:

12.5.1. Предусмотреть в коллективных договорах, дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск;

- производить премирование работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, за участие в общественном управлении образовательной организацией, 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.

12.5.2. Создание условий для осуществления деятельности городской организации Профсоюза и ее выборных органов, какие установлены в ст.377 ТК РФ для выборных органов первичных профсоюзных организаций.

12.6. Администрация и городская организация Профсоюза признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от работы в образовательных организациях:

- предоставлять после окончания их выборных полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации;

12.7. 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.

12.8. Стороны договорились, что работодатели и их 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;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- Положения о системах оплаты и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда .

12.9. Администрация поручает Комитету образования:

- Предоставлять аппарату Комитета городской организации Профсоюза, оборудованный мебелью и техническими средствами кабинет.

- Предоставлять Комитету городской организации Профсоюза для проведения пленумов, конференций зал заседаний МКУ «Информационно – методический центр», обеспечивать в этом зале работу системы оргтехники и актовый зал МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4» для проведения профсоюзных мероприятий в режиме он – лайн.

12.10. Предоставлять аппарату Комитета городской организации Профсоюза, транспортное средство для проезда в места проведения совещаний, пленумов, конференций и т.д., организованных Тюменской Межрегиональной организацией Профсоюза.

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется

Сторонами, представителями Сторон – Комитетом образования Администрации и Президиумом Комитета городской организации Профсоюза, а также Департаментом по труду и социального развития Тюменской области.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения

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

13.3. 13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на расширенном совещании руководителей организаций образования и Президиума городской организации Профсоюза и доводится до сведения образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций.

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

Приложение 1к Соглашению

Дополнительные гарантии при аттестации педагогических работников образовательных организаций:

1. При аттестации педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) работники на основании решения Областной аттестационной комиссии освобождаются от проведения экспертизы их педагогической деятельности, если в межаттестационный период они являются:

- награжденными государственной наградой;
- победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации;
- подготовившими победителей или призеров федерального окружного этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства;
- тренерами-преподавателями, подготовившими победителей или призеров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира.

2. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию решением Областной аттестационной комиссии они освобождаются от проведения экспертизы их педагогической деятельности, если в межаттестационный период являются:

- награжденными отраслевыми наградами;
- подготовившими победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников и олимпиад профессионального мастерства.

3. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от уровня образовательных программ, реализуемых образовательными организациями, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

при переходе из частной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в муниципальные образовательные организации,

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;

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

Таблица

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, Учитель, Воспитатель (независимо от типа организации), социальный педагог, педагог – организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности).
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, Старший воспитатель
Преподаватель- организатор основ безопасности деятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Педагог дополнительного образования, Старший педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, Педагог дополнительного образования, педагог-организатор (по аналогичному профилю), тренер-преподаватель
Педагог-организатор, Тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор – методист	Старший инструктор – методист
Старший инструктор – методист	Инструктор – методист
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физвоспитанию))	Руководитель физвоспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения),	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной	Преподаватель того же предмета в организации профессионального

4. При выполнении педагогическими работниками педагогической работы по должности, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по иной должности, предусмотренной в ч. 6 п. 3 (таблица) настоящего Приложения 1 к Соглашению, работодатель своим распорядительным актом устанавливает в течение срока действия квалификационной категории условия оплаты труда по должности (по которой не установлена квалификационная категория) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, выплачиваемого по иной должности, если по обеим должностям совпадают профили работы, должностные обязанности, учебные программы.

5. Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию по одной должности, через 2 года после ее установления могут подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности, по обеим должностям должны совпадать профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили работы либо должностные обязанности.

6. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили работы либо должностные обязанности в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по другой должности.

7. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8. Педагогические работники образовательных организаций, имеющие (имевшие) первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, вправе подать заявление о прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию для имеющих (имевших) высшую квалификационную категорию, а для имеющих (имевших) первую квалификационную категорию – по истечении двух лет после ее получения.

9. 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 образовательных организациях, 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 профсоюзной организации.

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.

Перечень документов, предоставляемых в Областную аттестационную комиссию для рассмотрения вопроса о распространении повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- заявление педагогического работника о продлении повышенной оплаты труда с учетом ранее установленной квалификационной категории, содержащее приложения соответствующих документов, подтверждающих наличие основания для установления повышенной оплаты труда;

- ходатайство работодателя и первичной профсоюзной организации;

- копия приказа или аттестационного листа об установлении квалификационной категории, в случаях, предусмотренных в п.п. «а», «б», «в» п. 9 настоящего Приложения 1 к Соглашению;

Соответствующие документы необходимо представить в Областную аттестационную комиссию не позднее двух месяцев со дня продолжения (возобновления) трудовых отношений либо истечения срока действия квалификационной категории для работников предпенсионного возраста.

Решение Областной аттестационной комиссией по этому вопросу принимается в течение одного месяца со дня представления соответствующих документов.

10. В состав аттестационной комиссии образовательных организаций при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

11. Предусмотреть в коллективных договорах, 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 организации Профсоюза;

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

12. Дополнительные гарантии при аттестации педагогических работников образовательных организаций, предусмотренные в Приложении 1 к настоящему Соглашению, распространяются на педагогических работников – членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

