

Председатель
Комитета образования
муниципального
района
«Хилокский район»

Бадмаева В.С.

2024 г.



Председатель
Хилокской территориальной
организации профсоюза
работников народного
образования и науки РФ

Стенькина Е.И.

2024 г.



ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Комитетом образования
муниципального района «Хилокский район»
и Хилокской территориальной организацией профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2024 – 2027 годы

2024

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
"ХИЛОКСКИЙ РАЙОН"

ОТДЕЛ ЭКОНОМИКИ
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Регистрационный № 3

от 28 декабря 2024 г.

Подпись [подпись]

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое территориальное соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Забайкальского края и нормативными правовыми актами муниципального района «Хилокский район» с учетом положений Отраслевого регионального соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Забайкальского края на 2024 – 2027 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении Комитета образования муниципального района «Хилокский район» (далее – Комитет образования).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которых оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях отрасли образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются: работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет образования (далее - работники), в лице их полномочного представителя – Хилокской территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Устава Профсоюза); работодатели – организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет образования, в лице их полномочного представителя, председателя Комитета образования.

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции полномочия учредителя осуществляет Комитет образования.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной

поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Комитет образования и Профсоюз совместно проводят работу по мотивации заключения коллективных договоров в подведомственных организациях, осуществляют анализ за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования. Комитет образования осуществляет проверку коллективных договоров в рамках осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

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

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

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

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

1.6. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения Комитет образования доводит его текст до руководителей образовательных организаций, в отношении которых Комитет образования осуществляет функции и полномочия учредителя, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Комитета образования и территориальной организации Профсоюза.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, а также необходимость улучшения положения их работников, Комитет образования и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций района, конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», а также других программ, проектов, мероприятий в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Комитет образования:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными Решениями Совета депутатов муниципального района «Хилокский район» о местном бюджете на соответствующий период.

2.2.2. Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию краевых, муниципальных и иных программ в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе муниципальной аттестационной комиссии для аттестации руководителей образовательных организаций, подведомственных Комитету образования.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию:

а) о численности и составе работников организаций сферы образования, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, об объеме задолженности по выплате заработной платы, а также по иным показателях, связанным с оплатой труда работников.

б) о показателях по условиям труда и охране труда;

в) о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

г) о принятых государственными органами управления и органами местного самоуправления решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере образовательной деятельности;

д) другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, межведомственных комиссий, комиссии по оценке последствий при реорганизации, ликвидации образовательных организаций, работе в составе рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами, в совещаниях, семинарах и других мероприятиях.

2.2.6. Обеспечивает направление в Профсоюз для учета его мнения проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего, в области оплаты труда, социально - трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

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

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации, Забайкальского края и нормативными правовыми документами муниципального района «Хилокский район».

2.3. Профсоюз:

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

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

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

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

2.3.5. Обращается в органы местного самоуправления района с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников образования.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства образования. Издаёт, распространяет информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, доводит их до сведения первичных профсоюзных организаций.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда и обеспечении безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников.

2.3.10. Уведомляет Комитет образования о ставших известными Профсоюзу случаях организации забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора и нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на муниципальном уровне и на уровне образовательных организаций.

3.1.3. Способствовать заключению коллективных договоров и повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования района.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих, совещательных органов, в том числе, при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную запрашиваемую информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Образовательным учреждениям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. Порядок взаимодействия может конкретизироваться в муниципальных соглашениях, коллективных договорах и иных соглашениях.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в отрасли образования района.

3.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательных организаций содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

3.1.9. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Комитет образования обязуется:

3.2.1. При подготовке Комитетом образования проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза структурными подразделениями Комитета образования для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым

относятся общее собрание (конференция) работников, педагогический и управляющий советы, другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

3.2.3. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов, а также уровень развития договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

а) развитие системы государственно-общественного управления организацией (социального партнерства, работы по принятию и 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 др.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации, подведомственные Комитету образования, разъяснения, в том числе подготовленные сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм настоящего Соглашения.

3.4. Комитет образования при осуществлении проверок в рамках ведомственного контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях привлекает представителей Профсоюза.

3.5. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г).

3.6. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации государственной молодежной политики в организациях:

а) проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

б) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;

в) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности;

г) обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи.

3.7. Комитет образования и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, обучающихся, содержащих, в том числе, положения по:

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

- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами, при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.8. Комитет образования в рамках своих полномочий и Профсоюз договорились о совместной разработке системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками; при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками, при составлении должностных инструкций руководствоваться приказом Министерства просвещения РФ от 21 июля 2022 г. № 582 “Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ”, рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности.

IV.Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, 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 или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 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).

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

4.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н, обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

4.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работниками образовательной организации, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждения непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников).

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, 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 труда.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических структур) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

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

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

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение результатов труда;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (прим.: работодатель обязан учитывать профессиональные стандарты только в части применения их в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работником трудовых функций);

ж) своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Забайкальскому краю;

з) разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

4.2. Комитет образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе);

- неосвобожденных председателей первичных организаций;

- работников, проработавших в отрасли образования свыше 10 лет;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

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

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

4.4. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьями 312.1- 312.5 Трудового кодекса РФ при применении в образовательных организациях дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, иным чрезвычайным обстоятельствам работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора, которым предусматривается обеспечения условий такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации 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 в условиях дистанционной работы. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.5. Педагогический работник с наименованием должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», как вновь введенная должность, может выполнять другую педагогическую работу, не входящую в его должностные обязанности и не являющуюся совместительством (например, преподавательскую работу по учебному предмету, осуществление классного руководства).

Педагогические работники, замещающие в общеобразовательных организациях должности советников директоров по воспитанию, имеют право осуществлять работу по совместительству в порядке, предусмотренном главой 44 ТК РФ и оформляется трудовым договором.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Комитет образования и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются Положениями об оплате труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Забайкальского края, нормативными правовыми актами муниципального района «Хилокский район» и с учетом:

- Методических рекомендаций по формированию систем оплаты труда работников образовательных организаций, разработанных Минобрнауки РФ и Общероссийским Профсоюзом;

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

Регулирование вопросов оплаты труда работников муниципальных организаций, содержащееся в настоящем и иных разделах Соглашения, предлагается предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций.

5.2. Работодатели муниципальных образовательных организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации;

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

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий,

исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

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

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

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

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось до 70 процентов фонда оплаты труда организации;

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

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

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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»;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающий, что в период каникулярного времени для обучающихся организации, а также отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических и иных работников установленными им ежегодными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством; оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, с учетом фактической учебной нагрузки для педагогов.

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

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

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

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

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

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

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

е) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществлять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

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

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

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

г) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Доплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы. Доплата за работу в ночное время производится в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных фонде оплаты труда муниципального учреждения.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа

работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

Работодатель с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в редакции от 24.07.2023 года, Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.10. Комитет образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

5.10.1. Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.10.2. О сохранении за педагогическим работником условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении либо отказе в установлении квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имеющейся квалификационной категории, устанавливается коллективным договором.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

5.11.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения видов и размеров стимулирующих выплат.

5.11.4. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.11.5. Рекомендовать работодателям в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования производить выплату надбавки молодым специалистам, а также предусматривать в коллективном договоре доплату их наставникам при

условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников.

5.11.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций:

а) установление стимулирующих выплат в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников;

б) установление в пределах фонда оплаты труда стимулирующих надбавок и выплат за наличие ведомственных знаков отличия Министерства просвещения РФ, имеющих правовую идентичность нагрудных знаков, в названиях которых содержатся слова «Почетный работник...», а именно:

- «Почетный работник сферы образования, «Почетный работник воспитания детей и молодежи», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования».

5.11.7. Рекомендовать работодателям:

а) в целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

б) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

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

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

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

в) осуществление образовательной деятельности в классах и группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья (далее по тексту – ОВЗ).

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

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными и дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.14. Стороны считают необходимым:

5.14.1. Разрабатывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из краевого и муниципального бюджетов, с учетом мнения Профсоюза.

5.14.2. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.14.3. Не допускать неправомерных действий работодателей в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь ТК РФ (статья 136).

VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря

2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

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

б) право педагогических работников на выполнение дополнительной работы, непосредственно связанной с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебными мастерскими, отделениями, кафедрами и другие виды работ, осуществляемых без занятия штатной должности), по индивидуальным планам и общим планам образовательной организации;

в) 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;

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

д) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Установление учителю или педагогу дополнительного образования продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, то есть сверх фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), являющегося нормируемой частью их рабочего времени, считается неправомерным.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

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

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

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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 исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в редакции от 27.07.2023 года и Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6.8. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, других обстоятельствах) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.9 Педагогическим работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, по их желанию не реже чем каждые десять лет непрерывной работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

VII. Условия и охрана труда

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

7.1. Комитет образования:

7.1.1. Выносит на рассмотрение уполномоченных органов местного самоуправления предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников образования района, а также несчастных случаев с обучающимися, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с работниками и обучающимися за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии Комитета с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Информировывает территориальную организацию Профсоюза образования в течение первого квартала о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ).

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг, оказываемых образовательными организациями.

7.1.5. Оказывает методическую помощь образовательным организациям, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет образования, в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ.

7.1.6. Координирует деятельность по организации обучения и проверки знаний вопросов охраны труда руководителей и работников образовательных организаций.

7.1.7. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет образования и их подготовки к новому учебному году совместно с территориальной организацией Профсоюза образования.

7.1.8. Предусматривает включение председателя, внештатных технических инспекторов труда территориальной организации Профсоюза образования, других представителей Профсоюза в состав комиссий по

проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.2. Комитет образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ.

7.2.2. Обеспечивают финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, услуг.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.3. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии со ст.220 ТК РФ.

7.2.4. Организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально-значимых, за счет средств, выделяемых из федерального бюджета.

7.2.5. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками и обучающимися в организациях отрасли. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

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

7.2.7. 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; недопущение к

работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знания требований охраны труда.

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

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению профсоюзного контроля, а также выделение денежных средства на их обучение.

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

7.2.10. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда и проверку знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах местного самоуправления, надзорных органах, в суде.

7.3.3. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов в работе комиссий по проверкам:

готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

7.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки труда.

7.4. Стороны совместно:

- осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

- содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

VIII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

8.1. Комитет образования:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций района, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

8.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Комитет исходит из того, что согласно приказам Министерства просвещения России от 10 января 2019 года № 5 и от 1 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту и почетные звания) могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, муниципальные служащие, руководители и работники аппарата территориальной организаций Профсоюза, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представлений к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Забайкальском крае, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мнение территориальной организации Профсоюза.

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

8.1.6. При проведении структурных преобразований в отрасли способствует переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.

8.1.7. Рекомендует образовательным организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования района ежегодно рассматривают вопросы занятости, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу.

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

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

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

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава муниципальной системы образования;

б) по участию в программе «Земский учитель»;

в) снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических работников;

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

д) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе, в ведущих образовательных центрах России.

8.3. Стороны договорились совместно:

а) принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии;

б) участвовать в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

в) участвовать в работе по обеспечению условий профессионального роста педагогических работников и повышению объективности процедур оценки их квалификации.

Стороны считают, что:

8.3.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.3.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую

категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.3.3. Установление педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 01 сентября 2023 года, возможно только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

8.4. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращения численности или штата работников Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от профсоюзного членства в Профсоюзе.

8.5. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

8.5.2. В целях реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.5.3. Организуют и проводят районные конкурсы профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др. Содействуют проведению конкурсов профессионального мастерства в образовательных организациях.

8.5.4. Содействуют созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с

государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов, оказания методической помощи.

8.5.5. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Социального Фонда России.

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборным органом первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в территории и особенностей деятельности организации;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности и штата не менее чем за два месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников пред пенсионного возраста, определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам переподготовки кадров;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности и штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

8.7. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России №ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования №ВБ-107/08/63 от 19 ноября 2019 г «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участникам образовательных отношений»).

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1. Если порядком предоставления финансовых 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;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.2. Комитет образования в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

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

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

- а) системы мер по социальной поддержке педагогических работников;
- б) обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- в) предоставления права педагогическим работникам на предоставление их детям мест в муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования;
- г) предоставления педагогическим работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;
- д) реализации права работников из числа молодежи на получение субсидии на приобретение жилых помещений.

9.5. Стороны считают необходимым:

9.5.1. Совершенствовать нормативно-правовое регулирование порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

9.5.2. Содействовать совершенствованию порядка, унификации и повышения размера компенсации педагогическим работникам за работу по

подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, в том числе с учетом особенностей её проведения в особых санитарно-эпидемиологических условиях.

9.5.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается приказом Министерства образования края за счет бюджетных ассигнований бюджета Забайкальского края, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

9.5.4. Стороны совместно содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, профилактику немедицинского потребления наркотиков, пропаганду здорового образа жизни.

9.6. Профсоюз:

- оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, представляет интересы членов профсоюза в ходе судебных разбирательств по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

- содействует оздоровлению членов Профсоюза и их детей;

- выделяет членам Профсоюза денежную компенсацию на удешевление стоимости путевок в санаторно-курортные организации и организации отдыха детей и их оздоровления.

Х. Работа с молодежью

10. Стороны считают, что:

10.1. В целях развития потенциала системы образования муниципального района «Хилокский район» эффективного участия молодёжи в её работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищённости молодых педагогов, работа с молодёжью является одним из приоритетных направлений деятельности.

10.2. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившими трудовой договор с муниципальными образовательными организациями в течение пяти лет после завершения

обучения по основным профессиональным образовательным программам, в том числе, имеющими трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года работы в размере 20 процентов.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с муниципальными образовательными организациями указанного выше трудового договора.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с муниципальной образовательной организацией указанного выше трудового договора, в другую образовательную организацию Забайкальского края ранее установленная надбавка сохраняется.

10.3. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, завершившими обучение по основным образовательным программам, впервые заключившими в течение пяти лет после завершения обучения с муниципальным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющими трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года работы в размере 80 процентов, в течение четвертого года – в размере 60 процентов, в течение пятого года – в размере 50 процентов.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с муниципальным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

Если на дату назначения надбавки молодому специалисту ему была ранее установлена надбавка в соответствии с иными нормативными правовыми актами Забайкальского края (см. п.10.2), то ранее установленная надбавка молодому специалисту сохраняется на прежних условиях назначения и выплаты.

10.4. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определённых коллективными договорами при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников.

- закреплению мер социальной поддержки молодым специалистам, установление им надбавок в размере 20% к окладу в течение трёх лет;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года

работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

- выплате подъемных пособий молодым педагогам, прибывающим в образовательные организации района после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего образования;

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

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

- высвобождению при составлении расписаний учебных занятий не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (приказ Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- поддержке молодых педагогов, не имеющих квалификационную категорию в части разработки «дорожной карты» поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;

- созданию всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне;

- предоставлению председателю районного совета молодых учителей, комиссии по работе с молодежью профсоюзных организаций свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, для выполнения общественных поручений в интересах молодых работников;

- содействию улучшения жилищных условий молодых педагогов посредством предоставления субсидий и займов, земельных участков, возмещению выплат за наем жилья, реализации государственной поддержки молодых семей на селе.

10.5. Комитет образования:

10.5.1. Поддерживает создание и развитие молодёжных педагогических объединений и обеспечивает поддержку социальных инициатив молодых педагогов;

10.5.2. Обеспечивает организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе в рамках краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других в номинации «Молодой педагог»;

10.5.3. Оказывает методическую поддержку при проведении районной Школы молодых педагогов и участия в краевом Молодежном образовательном форуме «ПРОдвижение».

10.6. Профсоюз:

10.6.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищённости молодых педагогов;

10.6.2. Информировывает молодых педагогов о деятельности Профсоюза по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально-значимым вопросам;

10.6.3. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь Совету молодых педагогов района.

10.6.4. Выступает одним из соучредителей районных конкурсов профессионального мастерства педагогов, школы молодых педагогов.

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом:

- Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;
- Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ, между Министерством просвещения РФ и Общероссийским профсоюзом образования;
- Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Забайкальского края между Министерством образования и науки Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Территориального отраслевого Соглашения между Комитетом образования муниципального района «Хилокский район» и территориальной организацией общероссийского профсоюза образования муниципального района «Хилокский район», иных соглашений, устава и коллективного договора образовательных организаций.

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

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций.

11.2.2. Предоставлять территориальной организации Профсоюза, выборному профсоюзному органу первичной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Освобождать территориальные организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации денежных средств (членских взносов) в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашениями.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.3. Стороны признают гарантии работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

11.3.1. Представители работников, в том числе, уполномоченные выборным органом первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены

на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

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

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространять это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами комитета территориальной организации Профсоюза.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров, проводимых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

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

11.4.1. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзные органы после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

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

11.5. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

11.5.1. Оплату труда руководителям выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

11.5.2. Производить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях, установленных коллективным договором при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников.

11.5.3. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

11.5.4. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнение в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

11.6. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют руководителям образовательных организаций и Профсоюзу применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

ХII. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании коллегии Комитета образования и президиума территориальной организации Профсоюза и доводится до сведения образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных

переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Приложение №1

к муниципальному отраслевому соглашению по организациям,
находящимся в ведении Комитета образования
муниципального района «Хилокский район»
на 2024-2027 годы

Рекомендации

о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины

	сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы

	профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

В настоящем деле прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
44 листа.

Председатель
Комитета образования

В.С. Бадмаева

Председатель территориальной
Профсоюзной организации

Е.И. Стенькина

