

ДЕПАРТАМЕНТ
ОБРАЗОВАНИЯ
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЯРОСЛАВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА
ОБРАЗОВАНИЯ

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2023-2024 ГГ.

Директор департамента



И.В. Лобода

Рег. № 135 от 27.12.2022

Председатель областной организации Профсоюза



А.В. Соколов

Рег. № 365 от 27.12.2022

Ярославль
2022

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
НАСЕЛЕНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистр. № *5/22* дата *27.12.2022*

Ф.И.О. отв. Лица *Александр Никитин*

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на основе действующих положений российского трудового законодательства, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, входящих в систему образования Ярославской области (далее – организации).

1.2. Соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и социальные льготы работникам системы образования области, не ограничивая права органов местного самоуправления и трудовых коллективов в расширении гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в государственных организациях системы образования Ярославской области, индивидуальных трудовых договоров работников организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение рекомендовано к применению при заключении соглашений на уровне муниципальных образований Ярославской области, коллективных договоров в организациях, индивидуальных трудовых договоров работников организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Условия территориальных Соглашений, коллективных договоров, ухудшающие социально-экономические, трудовые права работников, установленные законодательными, нормативно-правовыми актами и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются: работники организаций (далее – работники) в лице их представителя – Ярославской областной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз) и работодатели в лице их представителя – департамента образования Ярославской области (далее – Департамент образования).

1.5. Профсоюз, территориальные и первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении принятых на себя обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.7. 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 уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются

его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзных организаций и коллективов организаций. Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников отрасли.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

В соответствии с Законом Ярославской области от 08.05.2003 № 21-з «О социальном партнерстве в Ярославской области» развивать систему государственно-общественного управления образовательными организациями через конструктивное взаимодействие с представительными органами работников в лице территориальных и первичных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

1.8.2. Содействовать в заключении коллективных договоров в образовательных организациях и территориальных отраслевых соглашениях в городах и районах области.

Рекомендовать предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, 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 им соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

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

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих 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.

1.8.3. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам.

1.8.4. Предоставлять Профсоюзу информацию:

- о разработке нормативных правовых актов по отрасли «Образование» и вносимых в органы государственной власти области проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, награждения ведомственными наградами для предварительного согласования с Профсоюзом;

- о численности работников, системе оплаты труда, размере средней заработной

платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, принимаемых решениях по финансированию сферы образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

1.8.5. Органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования (далее – органы управления образованием) и руководителям образовательных организаций предложить осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

1.8.6. Считать обязательными следующие критерии оценки эффективности деятельности руководителей областных и муниципальных образовательных организаций:

- реализация принципов социального партнерства через конструктивное взаимодействие с представительными органами работников (обучающихся) в лице первичной (территориальной) организации Общероссийского Профсоюза образования;
- наличие коллективного договора;
- отсутствие нарушений трудового законодательства, включая Федеральный закон от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.9. Стороны договорились осуществлять содействие в реализации:

- положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации;
- постановления Правительства Ярославской области от 1 июля 2010 г. № 446-п «О проведении регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»;
- постановления Губернатора Ярославской области от 09.03.2007 № 171 «О взаимодействии органов исполнительной власти, органов местного самоуправления области с профсоюзами и работодателями»;
- регионального трехстороннего соглашения на 2017-2019 годы (продленного на 2020 – 2022 годы);
- практики заключения территориальных соглашений и коллективных договоров;
- в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.10. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей государственных и муниципальных организаций Ярославской области, первичные профсоюзные организации, которые входят в Общероссийский Профсоюз образования..

1.11. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2024 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2024 года.

1.12. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.13. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.13. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Департамент образования Ярославской области доводит текст Соглашения и до подведомственных организаций, Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.14. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Департамента образования и Профсоюза.

2. Экономика и управление образованием

Стороны договорились:

2.1. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в сфере образования области в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу организаций;

2.2. Добиваться полной реализации действующих федеральных и областных законов, иных нормативно-правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников и обучающихся;

2.3. Способствовать повышению качества образования в Ярославской области, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.4. Принимать участие в разработке и экспертизе новых законодательных и иных нормативно-правовых актов, программ развития системы образования области;

2.5. Принимать меры по приоритетному, полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам образования, стипендий обучающихся, на социальную поддержку работников и обучающихся;

2.6. Добиваться увеличения и приоритетного финансирования сферы образования при формировании областного и местных бюджетов, включая расходы на:

- охрану труда в организациях;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей организаций;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату медицинских книжек;
- предоставление и оплату мер социальной поддержки работникам сферы образования, работающим в сельской местности;
- санаторно-курортное лечение работников образования;
- оздоровление и отдых детей работников образования.

2.7. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направляемых на нужды образования, включая оплату труда работников, стипендий обучающихся, социальную поддержку работников и обучающихся.

2.8. Создавать совместные постоянно действующие или временные комиссии и рабочие группы для решения тех или иных социально-экономических проблем образования, подготовки и экспертизы законопроектов, иных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников и обучающихся.

2.9. Обеспечивать участие представителей любой из сторон Соглашения на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем образования, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Соглашению и др.

Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 53.1. ТК РФ, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

2.10. Направлять по запросу любой из сторон Соглашения имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников и обучающихся, в том числе:

- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования организаций области;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в организациях;
- показатели кадровой обеспеченности организаций;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений в сфере образования;
- другие аналогичные документы.

2.11. Осуществлять контроль за реализацией федеральных и областных законов, нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы образования в части:

- ведения финансово-хозяйственной деятельности;
- использования финансовых средств, закрепленных за образовательной организацией;
- расходования экономии бюджетных и внебюджетных средств организаций и в соответствии с коллективным договором на материальное стимулирование работников, предоставление мер социальной поддержки (материальной помощи) работникам и обучающимся.

2.12. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования и обучающихся.

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и организацией (работодателем), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором организации.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих (часть 2 статья 67 ТК РФ) дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

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 иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) 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 государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

- 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.

3.2. Работодатели обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

3.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при

изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, и своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору 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.

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

3.4. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (ст. 275 ТК РФ), который определяется учредительным документом или соглашением сторон.

3.5. В целях содействия созданию условий для устранения избыточной отчетности педагогических работников стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций положения об указании в должностных обязанностях педагогических работников перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных образовательных программ, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 июля 2022 № 582.

3.6. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, 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 (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), 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, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Департамент образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

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

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

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- 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.

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

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

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

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

3. Оплата труда и нормы труда

4.1. Стороны обязуются продолжать совместную работу по повышению размеров заработной платы в образовательных организациях региона, в том числе через совершенствование региональной отраслевой системы оплаты труда и ежегодную индексацию объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников.

4.2. В целях развития демократического, государственно-общественного характера управления размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, организациями самостоятельно, при обязательном участии профсоюзного органа.

4.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

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

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

4.3.2.2. Обеспечения 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;

4.3.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

4.3.2.4. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, 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, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

4.3.2.5. 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;

4.3.2.6. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

4.3.2.7. Обеспечения реализации норм, предусмотренных приложением к приказу 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» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации

образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

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

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим).

Рекомендовать работодателям 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.

4.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре.

4.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда, за разделение дня на части, за разъездной характер работы) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

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) проведение занятий в объединенной учебной группе при проведении учебных занятий в виде лекций.

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

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

4.6. 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 педагогической работы, стажа работы по специальности – 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, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) и 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.

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

4.9. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором непосредственно работнику или за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.11. Стороны считают, что:

4.11.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе

в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (ст.236 ТК РФ).

4.11.2. При незаконном лишении работников возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, работодатель в соответствии со ст. 234 ТК РФ обязан компенсировать материальный ущерб в размере среднего заработка.

4.11.3. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного Соглашения, коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном размере.

4.11.4. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с коллективным договором организации может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально-технической базы и т.д.

4.11.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

4.11.6. Окончание срока действия аттестации, подтверждающей соответствие педагогического работника занимаемой должности, не может служить основанием уменьшения его заработной платы.

4.11.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

4.12. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций, что оплата учебных занятий, данная в порядке замещения, производится по тарификации, начиная с первого дня замены. Возложение дополнительной нагрузки проводится администрацией организации по согласованию с профсоюзной организацией с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.13. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением трудового законодательства, касающегося порядка заключения трудовых договоров с работниками организаций, исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами, регулирования режима рабочего времени и времени отдыха.

4.14. Стороны рекомендуют работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки

эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.15. Стороны рекомендуют работодателям информировать педагогических работников при установлении учебной нагрузки о том, что часы внеурочной деятельности (экскурсии, кружки, секции, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, тематические лагерные смены, летние школы и т.д.) в соответствии с федеральными государственными стандартами подлежат дополнительной оплате, но не включаются и не учитываются при подсчете выполнения нормы часов рабочего времени, установленной за ставку заработной платы (должностной оклад) для установления досрочной страховой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей не менее 25 лет.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников отрасли – не более 40 часов.

5.2. Стороны согласились, что:

5.2.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, трудовым договором, а также учебным расписанием.

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 № 536, 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) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

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

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

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

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

5.2.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.3. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

При осуществлении расчета норм времени педагогических работников 1 академический час учебной нагрузки принимается за 1 астрономический час рабочего времени.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного профсоюзного органа.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад (ставку) устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад (ставка);
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

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

5.4. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов целесообразно предусматривать компенсацию в виде доплаты, в порядке и на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

5.6. 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, вызванное необходимостью проведения экзаменационной

сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

5.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

График отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным органом не позднее чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.

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

5.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

5.9. При наличии финансовых возможностей, а также при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.10. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

5.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны рекомендуют при заключении территориального отраслевого соглашения, коллективного договора устанавливать продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников в соответствии с классом условий

труда по степени вредности и (или) опасности, установленным по результатам проведения специальной оценки условий труда продолжительностью:

- класс 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- класс 3.3 – не менее 9 календарных дней;
- класс 3.4 – не менее 12 календарных дней.

5.12. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

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

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. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

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

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

5.16. Работникам – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

5.17. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

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

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1. Стороны рекомендуют:

6.1.1. Органам управления образованием проводить анализ кадрового потенциала организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

6.1.2. Разработать совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней, органами исполнительной власти муниципальных образований, согласованную программу действий по защите работников от безработицы и добиваться её реализации с учетом территориальной программы содействия занятости.

6.1.3. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

6.1.4. Органам управления образованием предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета соответствующего уровня.

6.1.5. Не допускать необоснованной ликвидации организаций, сокращения рабочих мест, ликвидации сельских организаций без предварительного согласия схода жителей.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. 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 информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. Одновременно с уведомлением работодатель представляет приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

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

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

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

6.2.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и негосударственного пенсионного фонда, созданного при поддержке Профсоюза.

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

6.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.4. Педагогические работники имеют право не реже чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Указанные права реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

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

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае

увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза; определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

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

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

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

6.6. 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 нарушения норм профессиональной 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-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

6.7. Стороны договорились совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности, обеспечивать проведение регионального этапа Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций и направление победителей для участия в федеральном этапе олимпиады.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны считают, что:

7.1. Организации самостоятельно формируют и используют фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

7.2. Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется организацией самостоятельно на основании Положения о порядке использования фонда экономии и (или) коллективного договора. Изъятию или зачету в финансирование следующего периода фонд экономии заработной платы не подлежит. Приказы о распределении фонда в обязательном порядке согласовываются с профсоюзным органом.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как нецелевое расходование средств.

7.3. Работники образования, проживающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по коммунальным услугам

и другими льготами, установленными действующим законодательством РФ, Ярославской области и решениями местных органов власти.

7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- доплату в размере от 10% до 30% должностного оклада (ставки) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, избранным председателями профкомов, не освобожденным от основной работы, в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением и работу по развитию социального партнерства. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда, коллективным договором.

- предоставление работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней.

7.5. Руководителям организаций совместно с профсоюзной организацией рекомендовано проводить социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

7.6. Педагогические работники организаций, являющиеся молодыми специалистами, имеют право на получение единовременного пособия в размере 3 установленных молодому специалисту ставок (окладов) в течение 3 месяцев после заключения трудового договора с организацией.

7.7. При аттестации педагогических работников предусмотрено следующее:

7.7.1. Имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности отдельные категории педагогических работников по следующим основаниям:

7.7.1.1 на основании ходатайства организации:

- имеющие звание «Заслуженный», «Народный» (по профилю выполняемой работы);

- победители конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей при прохождении аттестации впервые после награждения по той должности, по которой работник был представлен на конкурс;

- имеющие учёную степень «кандидат» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы при аттестации на первую квалификационную категорию;

- педагогические работники, участвовавшие в 2018 г. в апробации новой модели аттестации, при их последующей аттестации на ту же квалификационную категорию впервые после участия в апробации.

7.7.1.2 на основании ходатайства оргкомитета соответствующего конкурса и (или) конкурсной комиссии при аттестации на первую квалификационную категорию следующие педагогические работники:

- победители (1 место) муниципального этапа всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям», «Учитель-дефектолог России», «Педагогический дебют» и других соответствующего уровня;

- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям», «Учитель-дефектолог России», «Педагогический дебют» и других соответствующего уровня, если не имели квалификационной категории по данной должности;

7.7.1.3 на основании ходатайства оргкомитета конкурса и (или) конкурсной комиссии (жюри) при аттестации на высшую квалификационную категорию следующие педагогические работники, имеющие высшую или не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности:

- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям», «Учитель-дефектолог России», «Педагогический дебют» и других соответствующего уровня;

- победители (1-е место) регионального конкурса профессионального мастерства «Лучший мастер учреждения профессионального образования», «Преподаватель года учреждения профессионального образования»;

- победители и лауреаты (1-3 место) всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

7.7.1.4 привлеченные в межаттестационный период не менее 20 раз к всестороннему анализу профессиональной деятельности при аттестации педагогических работников организаций Ярославской области или к аккредитационной экспертизе основных образовательных программ (при этом количество аккредитационных экспертиз не может превышать 50% от общего числа) при прохождении данным работником аттестации на ту же квалификационную категорию.

Примечание: достижения педагогических работников, отмеченные в данном пункте Соглашения, рассматриваются аттестационной комиссией как результат профессиональной деятельности работников, соответствующий заявленной квалификационной категории, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания.

7.7.2. Имеют право на заочное (без выхода специалистов на рабочее место аттестуемого) осуществление процедур аттестации:

- педагогические работники при аттестации на ту же квалификационную категорию по должности, по которой данная категория была установлена (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; педагогические работники, в названии должности которых есть слово «старший», - при условии наличия категории по должности со словом «старший»);

- педагогические работники, имеющие учёную степень «кандидат наук» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы и не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности, при аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные, правительственные или ведомственные награды за достижения в педагогической деятельности, по ходатайству образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- в исключительных случаях по ходатайству организации педагогические работники, представившие документы о невозможности пройти аттестацию в очной форме в связи с заболеванием;

- педагогические работники, участвовавшие в 2018 году в апробации новой модели аттестации, при их аттестации на более высокую квалификационную категорию впервые после участия в апробации;

- педагогические работники, при проведении аттестации в условиях введения на территории региона режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, в том числе в случае реализации мер по предупреждению заболеваний, и педагогические работники, имеющие документальное подтвержденное заболевание, препятствующее прохождению аттестации, при наличии ходатайства организации.

7.7.3. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия в следующих случаях:

1) при переходе из государственной, муниципальной, негосударственной организации в государственную или муниципальную организацию, если квалификационная категория была присвоена в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 или Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276. В противном случае квалификационная категория сохраняется на 1 год;

2) в случае перехода работника с должности «воспитатель», «методист», «инструктор-методист», «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования» на аналогичную со словом «старший»;

3) в случае перехода работника с должности «учитель» на должность «преподаватель общеобразовательных дисциплин» среднего профессионального образования или с должности «преподаватель общеобразовательных дисциплин» среднего профессионального образования на должность «учитель» (по тому же учебному предмету / дисциплине)

4) для граждан Российской Федерации, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, но не свыше 5 лет со дня присвоения категории.

Для педагогических работников, прошедших аттестацию в Украине, сохраняются итоги аттестации в следующем порядке:

- признаются имеющими первую квалификационную категорию лица, получившие категории педагогических работников «специалист», «специалист второй категории», «специалист первой категории»;

- признаются имеющими высшую квалификационную категорию лица, получившие категорию педагогических работников «специалист высшей категории»).

7.7.4. Результаты аттестации педагогического работника учитываются при установлении оплаты труда по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет- не менее чем на один год,

- в период длительной командировки на работу по специальности в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность за рубежом,

- в период отпуска до 1 года в соответствии с п. 4. ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия решения аттестационной комиссией;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в п. 7.6.4 настоящего Соглашения, устанавливается приказом руководителя организации с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда на основании данного пункта не может превышать одного года.

7.7.5. Квалификационные категории (высшая, первая), установленные педагогическим работникам до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены, и учитываются при установлении работнику оплаты труда.

7.7.6. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- нахождение педагогических работников на высшую квалификационную категорию имеют право педагогические работники:

а) имеющие (имевшие) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющиеся гражданами Российской Федерации, имеющими первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию;

- у педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, право на повышенный уровень оплаты труда возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- определение размеров оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы;

- работодателям рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- на основании письменного заявления работника в случаях временной нетрудоспособности в период прохождения аттестации, нахождения в командировке или по другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена (без сохранения оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории после окончания срока ее действия);

- при определении права работника нахождение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории впервые наличие не менее 2-х лет первой квалификационной категории суммируется по итогам предыдущих аттестаций по данной должности;

- истечение срока действия первой квалификационной категории не может служить основанием для отказа при приеме заявления нахождение аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории по той же педагогической должности;

- истечение срока действия квалификационной категории (высшей, первой) в случаях, предусмотренных пунктом 7.6.4., не ограничивает право педагогического работника проходить процедуру аттестации на условиях, предусмотренных п.7.6.2. настоящего Соглашения, в течение года, на который ему была установлена оплата;

- работодателям рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия

занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (при его наличии);

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не позднее чем за месяц до ее начала (при его наличии);

- результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа организации;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель / преподаватель	Преподаватель / учитель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «учитель», «преподаватель»)
Учитель, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)
Учитель, преподаватель (при	Мастер производственного обучения;

<p>выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>инструктор по труду</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>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)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Педагог дополнительного образования (включая старшего)</p>	<p>Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); учитель, реализующий программу внеурочной деятельности в общеобразовательной организации, если профиль программы совпадает с направлением работы педагога дополнительного образования; воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор</p>
<p>Педагог дополнительного образования, включая старшего (физкультурно-спортивная направленность)</p>	<p>Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель (включая старшего),</p>

	ведущий начальную физическую подготовку; руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)
Социальный педагог	Воспитатель (школы-интерната, детского дома)
Воспитатель (школы-интерната, детского дома)	Социальный педагог
Воспитатель (ДОУ)	Инструктор по физической культуре
Тьютор	Педагог-организатор, старший вожатый
Старший воспитатель	Методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Методист, включая старшего	Педагогическая должность с названием «старший»; инструктор – методист, включая старшего
Старший воспитатель, старший методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Аналогичная должность без названия «старший», методист, инструктор-методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Тренер-преподаватель, включая старшего	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); инструктор по физической культуре; инструктор – методист, включая старшего; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Инструктор – методист, включая старшего	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность

	<p>жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)</p>
Инструктор по физической культуре	<p>Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); руководитель физического воспитания; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего</p>
Инструктор по труду	<p>Мастер производственного обучения; учитель (трудового обучения, технологии); преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)</p>
Педагог-психолог	<p>Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю); воспитатель</p>
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	<p>Учитель-логопед / учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов) в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы; воспитатель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)</p>
Музыкальный руководитель	<p>Учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины); преподаватель</p>

	(аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины образовательного учреждения культуры, учреждения профессионального образования); концертмейстер
Концертмейстер	музыкальный руководитель; учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель, преподаватель, работник иной педагогической должности	Методист, включая старшего (образовательных организаций, ГОАУ ЯО ИРО, методических служб муниципального уровня при совпадении профиля)
Учитель, преподаватель, воспитатель	Тьютор

Таблица содержит исчерпывающий перечень педагогических должностей, в отношении которых может решаться вопрос об установлении оплаты труда по второй педагогической должности.

В случаях, предусмотренных Таблицей, решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель организации с момента назначения работника на педагогическую должность, указанную во второй графе таблицы.

Итоги аттестации работника на соответствие занимаемой должности по второй педагогической должности не отменяют его права на установление оплаты труда по данной должности в соответствии с настоящим пунктом Соглашения.

Пунктом 7.6.6. решается вопрос об установлении работнику оплаты труда по второй педагогической должности без присвоения квалификационной категории. В связи с этим, в дальнейшем при аттестации впервые на квалификационную категорию по второй педагогической должности работник не может воспользоваться льготой, указанной в подпункте первом пункта 7.6.2. настоящего Соглашения.

Педагогический работник, которому устанавливалась оплата труда по второй педагогической должности с учетом наличия высшей квалификационной категории по первой педагогической должности, может подать заявление на аттестацию с целью установления ему высшей квалификационной категории по новой педагогической должности.

7.8. В целях защиты интересов руководящих работников, если квалификационные категории (первая, высшая) были присвоены в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000 г. № 1908, предусмотрено следующее:

- результаты аттестации по руководящей должности могут учитываться при установлении оплаты труда в случае возобновления работником деятельности по руководящей должности на срок не более 1 года или при приёме на работу на должность «методист (включая старшего)» ГОАУ ЯО ИРО, муниципальных методических служб;

- результаты аттестации по должности методист (включая старшего) организации дополнительного профессионального образования (ГОАУ ЯО ИРО, муниципальных методических служб) могут учитываться при возобновлении работником деятельности по должности «методист (включая старшего)» на срок не более 1 года или при установлении ему оплаты труда при приёме на работу на руководящую должность.

7.9. Работодатели совместно с профсоюзными органами обеспечивают эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников образования и их детей (за счёт средств областного и муниципальных бюджетов).

7.10. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы.

В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

7.11. Стороны считают необходимым обеспечение безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

7.12. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

8. Условия и охрана труда

В целях обеспечения гарантии конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям их безопасности и гигиены в образовательных организациях, Стороны Соглашения приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Департамент образования:

8.1.1. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям и условиям труда в подведомственных организациях и образовательных организациях области, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма с работниками образовательных организаций за истекший год.

8.1.2. Информировывает Профсоюз не позднее февраля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками образовательных организаций, причинах несчастных случаев, выделении организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (Приложение 3).

8.1.3. Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Содержит в штате областной организации Профсоюза технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций.

8.2.2. Содействует и участвует в создании комитетов (комиссий) по охране труда и выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.2.3. Содействует обучению избранных уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и внештатных технических инспекторов труда профсоюзных организаций, оказывают им информационную, практическую и методическую помощь по осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.4. Силами технической инспекции труда, уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда и внештатными техническими инспекторами труда, проводит проверки состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда, осуществляют общественный контроль состояния охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ведут учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда в организациях.

Организует работу технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

8.2.5. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, территориальными органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда.

8.2.6. Оказывает практическую, методическую и консультационную помощь территориальным и первичным профсоюзным организациям, органам управления образованием, образовательным организациям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

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

8.2.8. Направляет технического инспектора труда для включения состав комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образовательных организаций.

8.2.9. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда, возникших не по вине работника.

8.2.10. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

8.2.11. Организует проведение регионального этапа общероссийских смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

8.3. Департамент образования способствует осуществлению деятельности образовательных организаций по:

8.3.1. Выделению финансовых средств на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников;
- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

8.3.2. Использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.3.3. Созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечению безопасности образовательного процесса, своевременному и качественному проведению системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

8.3.4. Введению в штатные расписания образовательных организаций, насчитывающих более 50 и более работников, должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 Трудового Кодекса РФ.

8.3.5. Своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.3.6. Обеспечению за счет средств работодателя проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3.7. Обеспечению работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.3.8. Организации проведения 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.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Производят регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма по типам образовательных организаций, на основании отчетности по травматизму, предоставляемой органами, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов региона, руководителями образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Ярославской области, и принятых мерах по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев на производстве. Результаты анализа доводятся до сведения руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов области, образовательных организаций.

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

8.4.3. Практикуют рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях, семинарах, заседаниях своих коллегиальных органов.

8.4.4. Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда среди образовательных организаций области.

8.5. Работодатели:

8.5.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, разработанной в соответствии со ст. 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

8.5.2. Организуют разработку инструкций по охране труда для каждой должности, профессии и вида работ образовательных организаций, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений организаций повышенной опасности, согласуют их с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждают.

8.5.3. Направляют работников на прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских, а также обязательных психиатрических освидетельствований только за счет собственных средств.

8.5.4. Обеспечивают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Своевременно извещают профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и предоставляют информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

8.5.5. Предусматривают в коллективных договорах дополнительные меры поддержки семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

8.5.6. Обеспечивают беспрепятственный допуск технического инспектора труда отраслевого Профсоюза для проведения проверок (общественного контроля) состояния условий и охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

8.5.7. 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 профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

8.5.8. Освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка представителей Профсоюза, уполномоченных и внештатных инспекторов Профсоюза по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц должно составлять 12 рабочих часов.

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

Конкретный день (дни) прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных 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, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, положением части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Ярославской области от 08.05.2003 № 21-з «О социальном партнерстве в Ярославской области», постановления Губернатора Ярославской области от 09.03.2007 № 171 «О взаимодействии органов исполнительной власти, органов местного самоуправления области с профсоюзами и работодателями», Уставом Профсоюза 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 Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, настоящего Соглашения, устава образовательной организации, коллективного договора.

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

9.2.1. 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 первичных профсоюзных организаций.

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной 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 (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать возможность создания раздела Профсоюза на сайте учреждения и обеспечивают его техническое сопровождение, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

9.2.4. 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 и обучающихся в общежитии.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления.

Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

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

9.2.6. 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.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

9.3.2. 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 являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (Приложение 2).

9.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации 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.

9.4. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) подлежат:

- распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96);
- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- разработка методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций (Постановление Правительства Ярославской области от 17 декабря 2019 г. № 903-п);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (Приложение 1).

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, собраний (конференций), а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

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

9.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки – 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 Профсоюза.

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

9.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, факультетов и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации.

9.8. Департамент образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, территориальные и первичные организации входящие в его структуру обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров, способствовать снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

10.2. Вносить предложения в органы государственной власти и органы местного самоуправления по созданию нормативно-правовой базы, направленной на сохранение и развитие социальных гарантий, льгот работников и обучающихся.

Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

10.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-экономическим вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили профсоюзный орган представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.5. Осуществлять контроль:

За соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

За правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и т.д.;

За правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

За правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявления о нарушениях руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.9. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организаций, улучшению условий их труда, быта и оздоровления.

10.10. Развивать и укреплять систему негосударственного пенсионного обеспечения работников образования.

11. Порядок реализации и контроль за выполнением Соглашения

11.1. Текст Соглашения доводится:

Департаментом образования - до сведения муниципальных органов управления образованием и работодателей;

Профсоюзом – до сведения территориальных, первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива и трудовых коллективов.

11.2. Департамент образования обеспечивает уведомительную регистрацию Соглашения в Департаменте социальной защиты населения и труда; Профсоюз – в Центральном Совете Профсоюза.

11.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента образования, Президиума Профсоюза и доводится до сведения органов управления образованием муниципальных образований, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

11.4. В течение действия Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

11.5. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Соглашение заключено 27 декабря 2022 г.

Приложение 1
к Региональному отраслевому соглашению
по организациям, входящим в систему образования
Ярославской области на 2023-2024 годы

**Порядок
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных
нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Ярославской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее – Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему профсоюзный орган направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении профсоюзного органа принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов профсоюзного органа.

4. Заседание профсоюзного органа должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены профсоюзного органа и его обоснование.

5. При обосновании своего мнения профсоюзный орган может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и профсоюзным органом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, профсоюзный орган вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены профсоюзного органа могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель профсоюзного органа.

8. В случае, если мотивированное мнение профсоюзного органа не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профсоюзный орган может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение 2
к Региональному отраслевому соглашению
по организациям, входящим в систему образования
Ярославской области на 2023 -2024 годы

**Порядок
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении
трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается профсоюзным органом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов профсоюзного органа, большинством голосов.

4. Заседание профсоюзного органа должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование.

5. При обосновании своего мнения профсоюзный орган может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и профсоюзным органом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, профсоюзный орган вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель профсоюзного органа.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профсоюзный органа права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного органа.

Приложение 3
к Региональному отраслевому соглашению
по организациям, входящим в систему образования
Ярославской области на 2023 -2024 годы

Показатели состояния охраны труда в образовательных организациях

Количество рабочих, мест на которых проведена СОУТ (всего)	
Количество произошедших несчастных случаев на производстве (всего), из них:	
легких;	
тяжелых;	
групповых;	
со смертельным исходом;	
Финансирование мероприятий по охране труда (всего)	
Израсходовано средств на:	
проведение специальной оценки условий труда тыс. руб.	
приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, тыс. руб.	
проведение обязательных медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, тыс. руб.	
проведение обучения по охране труда работников, тыс. руб.	
проведение обучения по оказанию первой помощи работников, тыс. руб.	
другие мероприятия по охране труда, тыс. руб.	