

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ,
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
КОСТРОМЫ

КОСТРОМСКАЯ
ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА
ОБРАЗОВАНИЯ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
И ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ
НА 2025 - 2027 ГОДЫ**

**по образовательным организациям, находящимся
в ведении Комитета образования, культуры и спорта
Администрации города Костромы**

Заместитель главы Администрации -
председатель Комитета образования,
культуры и спорта Администрации
города Костромы



Полигошко Е.А.

Председатель Костромской городской
организации Профессиионального
союза работников народного
образования и науки Российской
Федерации



Бусыгина С.Е.



КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ,
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
КОСТРОМЫ

КОСТРОМСКАЯ
ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА
ОБРАЗОВАНИЯ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
И ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ
НА 2025 - 2027 ГОДЫ
по образовательным организациям, находящимся
в ведении Комитета образования, культуры и спорта
Администрации города Костромы**

Заместитель главы Администрации -
председатель Комитета образования,
культуры и спорта Администрации
города Костромы

_____Полигошко Е.А.

Председатель Костромской городской
организации Проффессионального
союза работников народного
образования и науки Российской
Федерации

_____Бусыгина С.Е.

I. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета образования, культуры и спорта Администрации города Костромы, за исключением организаций дополнительного образования в сфере культуры (музыкальные школы, художественные школы, школы искусств) (далее - образовательные организации).

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования города Костромы, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Положения Соглашения обязательны для организаций, на которые оно распространяется; применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Комитет образования, культуры и спорта Администрации города Костромы (в дальнейшем – Комитет) – от имени работодателей;

Костромская городская организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Городская организация Профсоюза) – от имени работников.

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

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

1.3. Стороны договорились о том, что непосредственно в образовательных организациях регулирование социально-экономических и трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

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

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Комитет доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, Городская организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Комитета.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства Комитет и Городская организация Профсоюза договорились:

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

2.1.2. 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 и задачам образовательных организаций.

Проводить совместные проверки по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам выполнения требований коллективных договоров, охраны труда, а также правильность оформления трудовых отношений с работниками образовательных организаций.

2.1.3. Развивать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях, и содействовать в заключении коллективных договоров в образовательных организациях.

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

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

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

2.2. Комитет:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций.

2.2.2. Предоставляет Городской организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Предоставляет возможность представителям Городской организации Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых Комитетом образования с руководителями (представителями) образовательных организаций, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.4. Представляет Городской организации Профсоюза информацию о разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направляет проекты нормативных правовых актов в Городскую организацию Профсоюза для сведения.

2.2.5. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

2.2.6. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной

организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

- а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);
- б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;
- в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

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

2.2.8. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, осуществляемую ими в соответствии с уставными задачами.

2.2.9. Рекомендует образовательным организациям предоставлять первичным профсоюзным организациям необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных собраний, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте организации, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Городская организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-экономических и трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения

индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

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

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

2.3.4. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.4.2. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-экономических и трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.4.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

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

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

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

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

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

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

2.5. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации по вопросам, находящимся в ведении Комитета, разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

2.6. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

III. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

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

3.1.3. Работодатели 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);

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

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

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

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

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

3.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих программы общего, дошкольного и дополнительного образования, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации 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 педагогических должностей работники образовательных организаций (за исключением руководителей), заместители 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 педагогические должности, 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, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

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) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы,

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

3.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

принять в образовательной организации Кодекс профессиональной этики педагогических работников и создать необходимые условия для полной реализации его положений в целях установления этических взаимоотношений между всеми участниками образовательного процесса, обеспечения улучшения психологического микроклимата, оптимизации общения образовательной организации с внешней средой и в целом устойчивого ее развития в современных условиях.

3.2. Комитет и Городская организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего 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 при равной квалификации и производительности труда помимо категорий работников, указанных в части второй статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, следующих работников:

- не освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.3. Комитет и Городская организация Профсоюза исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.4. Комитет и Городская организация Профсоюза исходят из того, что с работниками, включая руководителей образовательных организаций и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими программы дошкольного, общего и дополнительного образования, 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.

Работник вправе с согласия или с ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Методика расчета, порядок, сроки выплаты расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Размер компенсации и возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Вместе с тем, размер возмещения расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием работником личного (арендованного) оборудования (средств), услуг связи для целей трудовой деятельности. То есть, организация должна располагать копиями документов, как подтверждающими наличие (аренду) оборудования (средств) работником, так и подтверждающими расходы, понесенные им при использовании их в служебных целях, а также подтверждающими расходы на используемые в служебных целях услуги связи.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее — приказ № 536).

IV. Оплата труда и нормы труда

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Комитет и Городская организация Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Костромской области, муниципальными правовыми актами.

4.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

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

4.2.2.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

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

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

4.2.2.5. 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, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

4.2.2.6. Определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат за наличие квалификационных категорий «педагог - наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью).

4.2.2.7. Перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление гарантированной части заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

4.2.2.8. 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 ведущего к дополнительной интенсификации труда.

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

4.2.2.10. Определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права.

4.2.2.11. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

4.2.2.12. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

4.2.2.13. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.2.14. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 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.

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.

4.2.2.15. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера в соответствии с Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности «образование», подведомственных Комитету образования, культуры и спорта Администрации города Костромы, утвержденными постановлением Главы города Костромы от 27 октября 2008 года № 2060.

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

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

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;

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

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

4.5. 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих оздоровление и (или) отдых, 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, дополнительным соглашением к трудовому договору.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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 для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28 декабря 2013 года № 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. Стороны считают необходимым:

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

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

4.8.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

4.8.4. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ,

заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

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

а) механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров образовательных организаций, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

б) установление стимулирующих выплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.8.7. Рекомендовать работодателям:

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

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

в) 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.

4.8.8. Установить выплаты стимулирующего характера руководителям

образовательных организаций за наличие на базе образовательной организации Центра проведения демонстрационного экзамена, аккредитованного по стандартам Ворлдскиллс Россия, или Пункта проведения экзамена.

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

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

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

в) выполнение уборщиками служебных помещений, уборщиками территории и другими работниками, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, работ сверх нормы.

4.10. Стороны в целях повышения социального статуса педагогических и иных работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации качественного и эффективного труда совместно принимают меры по:

а) сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Костромской области, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в указе категорий работников образовательных организаций;

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

4.11. Стороны считают необходимым при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций руководствоваться письмами Минпросвещения России от 28 мая 2020 года № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08 «О направлении разъяснений» с Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций.

4.12. Стороны применяют унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую "тарификационный список", в целях:

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

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации,

в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.13. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат компенсационного характера как приложении к нему) возможность установления выплаты работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

V. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России.

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

5.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее по тексту – приказ № 1601), устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 2.5 приложения № 1 к приказу № 1601, применяется к

воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

5.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее по тексту – приказ № 536).

5.2.3. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению № 1 к приказу № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

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

5.3.1. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к приказу № 1601 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение: занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов; занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности; занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность; дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы; занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий; иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

5.3.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения

к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

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

5.3.3. При применении пункта 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 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) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

г) 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;

д) 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;

е) недопущение перерывов («окон») в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными приказом № 536.

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

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

5.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

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

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся

на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

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 (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 года № 169).

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

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

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

5.9. 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.

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. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Работодатели совместно с Профсоюзом предусматривают в коллективных договорах возможность предоставления дополнительных отпусков с сохранением заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (длительность определяется коллективным договором), а также 3 календарных дня за отсутствие у работника в течение года, предшествующего предоставлению такого отпуска, листов временной нетрудоспособности.

В летнее время, когда значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций воспитателям указанных групп могут в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.

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 может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

5.11. 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".

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа 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.

VI. Условия и охрана труда

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

6.1. Комитет:

6.1.1. Осуществляет руководство и координацию деятельности по охране труда в образовательных организациях.

6.1.2. В рамках компетенции участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в подведомственных образовательных организациях.

6.1.3. Осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

6.1.4. Обеспечивает включение затрат на мероприятия по охране труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), при расчете нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования.

6.1.5. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов подведомственных образовательных организаций в установленном законодательством порядке.

6.1.6. Обеспечивает проведение ежегодного мониторинга несчастных случаев на производстве, условий и охраны труда, осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательных программ с последующим рассмотрением материалов на коллегии Комитета с целью принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

Разрабатывает программу мероприятий по устранению причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися.

6.1.7. Ежегодно (не позднее 20 января) информирует городскую организацию Профсоюза о состоянии и причинах производственного травматизма в истекшем году, выделении средств подведомственным образовательным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, информирует о затратах на проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, мероприятий по снижению уровня профессиональных рисков.

6.1.8. При разработке проекта муниципального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты подведомственных образовательных организаций на мероприятия по охране труда, в том числе: проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников, мероприятия, направленные на снижение уровня профессиональных рисков и другие мероприятия в размере, определенном статьёй 225 ТК РФ.

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

6.1.10. Организует проведение технической экспертизы зданий и сооружений подведомственных образовательных организаций в целях определения возможности

безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

6.1.11. Приостанавливает деятельность подведомственных образовательных организаций в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью обучающихся и работников до полного устранения источника и причин опасности.

6.1.12. Предусматривает включение внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

6.1.13. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями трудового законодательства обеспечивают:

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

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

6.1.13.3. Выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, иные мероприятия по охране труда, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, из всех источников финансирования в размере не ниже установленных статьёй 225 ТК РФ.

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

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

6.1.13.5. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии со статьёй 219 ТК РФ.

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

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

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

6.1.13.9. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами.

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

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки.

6.1.13.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.1.13.12. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранение за работником гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.1.13.13. Беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях региона, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

Рассмотрение в установленные сроки представлений (требований) технического (главного технического) инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда региональной организации Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза (далее – уполномоченный по охране труда) об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.1.13.14. Взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

Проведение мониторинга состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

6.1.13.15. Создание условий для осуществления уполномоченными по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах предоставление уполномоченным по охране труда оплачиваемого рабочего времени и надбавки к заработной плате для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей.

6.2. Городская организация Профсоюза:

6.2.1. Принимает участие в подготовке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда.

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

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

6.2.4. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

6.2.5. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий образовательного процесса.

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

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

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

6.2.10. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательных организаций.

6.2.11. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в расследовании тяжелых несчастных случаев на производстве, смертельных несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками образовательных организаций, а также в составе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года и комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

6.2.12. Принимает участие в организации проведения Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Разрабатывают предложения в комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, социальной защите работников образования.

6.3.2. Организуют проведение комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда с последующим рассмотрением результатов проверок на совместных заседаниях Комитета образования и городской организации Профсоюза.

6.3.3. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в том числе, расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению

микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

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

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

6.4. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

6.4.1. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда в образовательных организациях, обеспечивать условия работы комитетов (комиссий) по охране труда. Создавать кабинеты (уголки) по охране труда, оснащенные техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

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

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

6.4.3. Предусматривать в коллективных договорах выплату единовременной денежной компенсации (единовременного пособия в качестве возмещения морального вреда за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации) семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых совместно с первичной профсоюзной организацией.

VII. Содействие занятости, повышение квалификации, реализация молодежной политики в образовательных организациях

7.1. Комитет:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки, повышению квалификации, оказанию эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах подведомственных образовательных организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

7.1.3. В рамках своей компетенции осуществляет деятельность, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

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

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

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки (в том числе высвобождаемых работников).

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

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

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

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

снижению текучести кадров в сфере образования, увеличению количества педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки;

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

сокращению избыточной отчетности педагогических работников;

7.3. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

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

7.3.2. Совместно организовывать и проводить муниципальные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года» и др.

Содействовать проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства, финансируемых из средств соответствующего бюджета, с целью

поддержки и профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей.

7.3.3. Содействовать созданию советов молодых педагогов, 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.

7.3.4. Содействовать сохранению и развитию сети отдельных образовательных организаций - учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам образовательных организаций.

7.3.5. 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, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающего поведения.

7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- 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 образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца;

- определению порядка и созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки, повышению квалификации 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 года;

- созданию условий по обеспечению права педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки, повышение квалификации для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

7.5. Стороны рекомендуют при разработке работодателями локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 года № ИП-941/06/484).

7.6. 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 года «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

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

а) проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в организациях;

б) содействие повышению квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

в) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

г) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.7. Комитет и Городская организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

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

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;

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

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1 Комитет и городская организация Профсоюза исходят из того, что представители работодателей:

8.1.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения повышения квалификации не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.1.2. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8.2. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

а) установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников и другие социальные нужды работников и их детей;

б) укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

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

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;

8.4. Стороны считают необходимым обеспечить безопасные и комфортные условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования вне места нахождения работодателя, обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими соответствующих обязанностей, а также создать условия для приема пищи, посты оказания первой помощи и санитарно-бытовое обслуживание работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации на территории образовательной организации.

8.5. Стороны договорились, что:

8.5.1. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Костромской области, в целях установления квалификационной категории первой или высшей проводится на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196.

8.5.2. За педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории сохраняются в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – сроком на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») – сроком на один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - сроком на один год;

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

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

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.5.3. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

8.5.4. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются:

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

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

8.5.5. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются, если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; Преподаватель	Преподаватель; Учитель; Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); Социальный педагог; Педагог-организатор; Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины)	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности Преподавателя - организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности (основ безопасности и защиты Родины)	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); Инструктор по труду; Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); Инструктор по труду; Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; Инструктор по труду
Учитель-дефектолог; Учитель-логопед	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); Музыкальный руководитель; Концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	
Старший тренер - преподаватель; Тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель
Педагог-психолог	Преподаватель при условии совпадения профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности; Учитель при условии совпадения профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности; Старший педагог дополнительного образования при условии совпадения профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности; Педагог дополнительного образования при условии совпадения профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности; Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа)

8.5.6. В целях реализации п. 8.5.2 - 8.5.5 Соглашения Комитет и Городская организация Профсоюза рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах образовательных организаций, что:

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

оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории производится при возобновлении педагогическим работником работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с

другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице пункта 8.5.5 настоящего Соглашения, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Выплаты стимулирующего характера (за наличие квалификационной категории) в вышеперечисленных случаях устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

8.5.7. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, устанавливается с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

8.5.8. По усмотрению аттестационной комиссии педагогическим работникам, возглавляющим творческие коллективы, носящие звания «Образцовый детский коллектив» может устанавливаться высшая квалификационная категория при наличии ходатайства образовательной организации, протоколов жюри.

Аттестационная комиссия рассматривает заявления педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принимает решение об установлении квалификационной категории на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации педагогическим работникам, участвующим в следующих конкурсах профессионального мастерства по профилю деятельности аттестуемого:

Всероссийском конкурсе «Учитель года России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 15 лауреатов;

Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Педагог-психолог России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 15 лауреатов;

Всероссийском конкурсе профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» - абсолютному (-ным) победителю, победителям в каждой номинации, занявшим 2 - 3 места (лауреатам) в каждой номинации;

Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Учитель-дефектолог России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 17 лауреатов;

Всероссийском конкурсе «Мастер года» среди мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций Российской Федерации» - 10 победителям конкурса;

Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» - абсолютному победителю и занявшим 2 -3 места (лауреатам) конкурса;

Всероссийском конкурсе педагогических работников «Воспитать человека» - вошедшим в число 10 победителей по рейтингу в каждой номинации, а также вошедшим в число 10 команд – победителей по рейтингу;

Региональном конкурсе «Учитель года» - победителям и занявшим 2 – 3 места (лауреатам) в каждой номинации;

Региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» - победителю и занявшим 2 - 3 места;

Региональном этапе Всероссийского конкурса педагогических работников «Воспитать человека» - победителю и занявшим 2 - 3 места;

Аттестуемый работник представляет в ГАК:

- заявление;
- копии документов, подтверждающих результаты конкурсов;
- ходатайство руководителя образовательной организации.

Аттестационная комиссия рассматривает заявления педагогических работников с целью установления высшей квалификационной категории, прошедших процедуру оценки предметных и методических компетенций на базе ФГБУ «Федеральный центр оценки качества образования» и принимает решение об установлении высшей квалификационной категории.

Аттестуемый работник представляет в ГАК:

заявление;

сертификат ФГА ОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации»;

ходатайство ОГБПОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования» о выполнении аттестуемым функций регионального методиста;

согласование с выборным единоличным исполнительным органом Костромской областной организации Общероссийского профсоюза образования.

8.5.9. Аттестация педагогических работников, имеющих почетные звания, присвоенные в соответствии с Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации":

- «Заслуженный учитель РФ»;
- «Заслуженный работник физической культуры РФ»;
- «Заслуженный работник культуры РФ»;
- и других работников, имеющих звания «Заслуженный», в случае если профили их деятельности совпадают;

а также, имеющих почетные звания:

- «Народный учитель СССР»;
- «Заслуженный тренер РФ»;
- «Почетный гражданин Костромской области»;
- «Почетный гражданин муниципального образования Костромской области»;

проводится на основании результатов педагогической деятельности в случае предоставления ими заявлений о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию.

8.5.10. Предоставляется возможность для прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имевшим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

8.5.11. Стороны договорились, что аттестация руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций на соответствие занимаемой должности сохраняется за руководителями в случае возобновлении ими трудовой деятельности после увольнения по основаниям, предусмотренным ст.ст. 78, 79, 80 и п.п. 1 и 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, но не более 5 лет со дня проведения соответствующей аттестации.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Городской организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом настоящего Соглашения, иных соглашений, 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; в случаях, предусмотренных коллективным договором, 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 профсоюзных 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.

9.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, 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.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами комитета городской организации Профсоюза, предоставляя им не менее 10 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе 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.

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

9.4.1. 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.

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

9.4.3. Установление председателям первичных организаций профсоюза, не освобожденным от основной работы, ежемесячной компенсационной выплаты в размере 10 - 25 процентов от оклада, установленного по занимаемой должности (в зависимости от профсоюзного членства) в рамках социального партнерства (либо фиксированной суммы), из фонда организации, в которой он осуществляет трудовую деятельность, за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

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

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

9.5. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

9.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении

работников.

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 или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

Х. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

10.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совещании руководителей образовательных организаций и заседании профсоюзного комитета Городской организации Профсоюза и доводится до сведения образовательных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования и первичных организаций Профсоюза.

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