ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Малыгина ул., д.48, г.Тюмень, 625004
тел. (3452) 42-60-39, факс (3452) 42-63-37
e-mail: dep_zan@72to.ru

06.06.2025 3194-05-02ДЗН
На № _____ от_____

Департамент образования
Администрации города Тюмени

Тюменская городская организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
gorprofobr@mail.ru

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает, что Территориальное отраслевое соглашение в отношении муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Департамента образования Администрации города Тюмени на 2025-2028 годы зарегистрировано 6 июня 2025 года.

Регистрационный номер: № 7-25С.

При регистрации Территориального отраслевого соглашения в отношении муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Департамента образования Администрации города Тюмени на 2025-2028 годы условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заведующий сектором
трудовых отношений и уровня жизни О.А. Шмелёва

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: e14be8d149605f0fe3048f56bbfd2098aac2d74c
Владелец: **Шмелева Ольга Анатольевна**
Действителен: с 24.04.2024 по 18.07.2025

Шмелёва Ольга Анатольевна,
8 (3452) 42-61-09

Директор департамента
образования Администрации
города Тюмени

_____О.В.Тренина

«____» _____ 2025 года

Председатель Тюменской
городской организации
Профессионального союза
работников
народного образования и науки
Российской Федерации

_____Л.А. Гнусарева

«__» _____ 2025 года

Территориальное отраслевое соглашение в отношении муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования Администрации города Тюмени на 2025 – 2028 годы

Тюмень, 2025 г.

12.05.2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, Региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Тюменской области на 2024-2027 годы (далее – Региональное соглашение), направлено на определение согласованных позиций сторон Соглашения по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования Администрации города Тюмени (далее – образовательные организации), повышение социальной защищенности работников образовательных организаций, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон Соглашения за результаты деятельности в сфере образования.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работодатели – образовательные организации в лице их полномочного представителя - департамента образования Администрации города Тюмени (далее – Департамент);

работники образовательных организаций, в лице их полномочного представителя - Тюменской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз).

1.3. Действие Соглашения распространяется на образовательные организации, подведомственные Департаменту, и работников, состоящих в трудовых отношениях с этими образовательными организациями.

1.4. Соглашение является правовым актом, регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в образовательных организациях, в том числе устанавливает общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, и является обязательным для образовательных организаций.

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

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

1.6. Работодатели и соответствующие выборные органы Профсоюза на любом уровне социального партнерства могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборные органы организаций Профсоюза на представление их интересов согласно действующему законодательству Российской Федерации.

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

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы) работников по сравнению с действующей редакцией Соглашения. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное

уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

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

1.11. Департамент доводит текст Соглашения и изменений к нему до образовательных организаций, а Профсоюз - до первичных организаций Профсоюза образовательных организаций для выполнения в течение 10 рабочих дней со дня его подписания представителями сторон. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента и Профсоюза.

2. Развитие социального партнерства

2.1. Стороны договорились:

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

2.1.2. Содействовать повышению эффективности Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях.

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

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

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

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

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

2.1.8. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего

Соглашения решать путем переговоров/ создания комиссии на равноправной основе.

2.1.9. По мере необходимости проводить мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, по вопросам заключения трудовых договоров, порядка проведения аттестации педагогов и руководителей образовательных организаций, установления условий оплаты труда и др.

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

документы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

локальный акт, устанавливающий размер и порядок выплат вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ); график отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

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

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

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

график сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

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

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

иные локальные нормативные акты, предусмотренные трудовым законодательством.

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

2.2. Департамент обязуется:

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

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

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

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

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

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

2.3. Профсоюз обязуется:

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

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

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

2.3.4. Анализировать практику применения трудового законодательства и законодательства Российской Федерации об образовании, распространять информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и профессиональными интересами работников.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, необходимость улучшения социально-экономического положения работников, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», Распоряжением Администрации города Тюмени от 23.11.2020 № 248-рк «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования в городе Тюмени на 2021 - 2026 годы» и о признании утратившими силу некоторых распоряжений администрации города Тюмени», стороны договорились:

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

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

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

предоставления работникам служебного жилья;

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

включения председателей первичных профсоюзных организаций образовательных организаций в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат (премий), по принятию образовательных организаций к новому учебному году, по охране труда и технике безопасности;

иных вопросов в интересах образовательных организаций и работников.

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

3.2. Департамент:

3.2.1. Обеспечивает реализацию действующего законодательства, регулирующего вопросы образования.

3.2.2. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение образовательных организаций в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом города Тюмени.

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

3.2.4. По запросу Профсоюза предоставляет информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере среднемесячной заработной платы, иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников и другую необходимую информацию в сфере трудовой деятельности работников в пределах своей компетенции.

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

3.2.6. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, аппаратных совещаниях, совещаниях с руководителями образовательных организаций, комиссиях и других мероприятиях.

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

3.2.8. Включает представителей Профсоюза в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат (премий) руководителям образовательных организаций.

3.2.9. Принимает решения, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников образовательных организаций с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.3. Профсоюз:

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

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза, профсоюзным организациям образовательных организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.3.3. По результатам анализа социально-экономической ситуации в системе образования города Тюмени принимает согласованные меры, направленные на ее поддержку и улучшение совместно с работодателями, обращается в органы государственной власти и местного самоуправления с предложениями по социальной защите работников муниципальных образовательных организаций.

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

за соблюдением законодательства при проведении мероприятий по оптимизации сети образовательных организаций;

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

3.3.5. Информирует работников о своей деятельности по решению социально-экономических проблем в системе образования города Тюмени (конференции, собрания, отчеты, посредством размещения информации на официальном сайте Профсоюза и другие формы).

3.3.6. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников образовательных организаций.

4. Развитие педагогического потенциала

4.1. Стороны обязуются совместно для внедрения профессионального стандарта педагога:

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

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

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

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

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

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

4.2. Профсоюз и выборные органы первичных профсоюзных организаций:

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

4.2.2. Консультируют, проводят семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издают информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий и компенсаций;

4.2.3. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства:

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

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

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

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

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

4.3. Стороны обязуются совместно для повышения престижа профессии педагога:

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

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

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

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

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

5. Организация работы с молодыми педагогами

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

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

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

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;

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

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

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

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

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

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

5.2. Стороны рекомендуют образовательным организациям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально- экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

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

закреплению и стимулированию наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях,

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

6. Трудовые отношения

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

6.1.1. Трудовой договор с работником образовательной организации заключается, как правило, на неопределенный срок.

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

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

государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

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

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

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

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

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

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

систему нормирования труда;

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

режим рабочего времени и времени отдыха; штатное

расписание организации;

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

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, устанавливается руководителем образовательной организации до начала учебного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации).

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций,

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

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.

формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

6.1.11. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (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.

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

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

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

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

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

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

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536).

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

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

6.2.1. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Федерального закона об образовании педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 Федерального закона об образовании, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12 Закона № 273 самостоятельно разрабатывается и утверждается образовательной организацией.

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

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

6.2.4. Руководители образовательных организаций не допускают:

практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников обучающихся;

практику обязательного комментирования контрольно-оценочной деятельности в рамках информационно-коммуникационных технологий (далее–ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, им гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Федерального закона об образовании).

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

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

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

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

заполнением ими документации.

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

1) для учителей:

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

ведение журнала учета успеваемости;

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

составление характеристики на обучающегося (по запросу).

2) для воспитателей:

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

ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3) для педагогов дополнительного образования:

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

составление планов учебных занятий;

ведение журнала в электронной форме.

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

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

ведение классного журнала.

6.3.3. В коллективных договорах образовательных организаций закреплять перечень документации, приведенный в п.6.3.2 настоящего Соглашения.

6.3.4. Не допускать возложение на педагогических работников образовательных организаций работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п.6.3.2. настоящего Соглашения, перечень территориальных Соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

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

6.4. В сфере трудовых отношений стороны договорились, что:

6.4.1. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, разработки и оформления трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), примерных положений, предусматривающих показатели эффективности деятельности педагогических работников и руководителей образовательных организаций при введении эффективных контрактов, для установления единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников, занятых предоставлением образовательных услуг.

6.4.2. Предусматривают при формировании показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и работников образовательных организаций основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность, в том числе участие организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, выборных профсоюзных органов в целях осуществления стимулирования качественного

труда работников.

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

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

7. Гарантии обеспечения занятости работников

7.1. Департамент:

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

7.1.2. Разрабатывает системы мер по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

7.2. Профсоюз:

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

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

7.3. Стороны согласились:

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

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

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

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

7.3.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации. Первичная профсоюзная организация образовательной организации рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое

заседание. Коллективным договором может быть установлено, что увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.5. При реструктуризации сферы образования, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводятся соответствующие мероприятия с участием профсоюзных организаций.

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

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

7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций:

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

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

7.4.3. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- 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;
- супругов военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

8. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» до 01.09.2025 и далее до 01.09.2031 приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 №269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее – приказ № 1601, приказ №269).

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

8.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу № 1601 пунктами 5 –9 приказа №269, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 2.5 приложения № 1 к приказу № 1601 пунктом 7 приказа №269, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

8.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601 пунктом 10 приказа №269, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При

увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу № 536 разделом II приказу №268.

8.2.3. 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.

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

8.3.1. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к приказу № 1601 пункта 10 приложения № 2 к приказу № 269 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на отдельные направления внеурочной деятельности, которые непосредственно направлены на проведение:

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

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

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

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

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

8.3.3. При применении пункта 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601, пункта 12 приложения № 2 к приказу № 269 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого

количества без дополнительной оплаты.

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

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

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

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

8.3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями трудового законодательства, другими федеральными законами и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки 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» до 01.09.2025 и далее до 01.09.2031 приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 (далее – приказ № 536, приказ № 268).

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

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

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу, согласно пункту 3.1 приказа № 536 пункту 22 приказа №268.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

выборного профсоюзного органа.

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

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

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

8.3.15. Педагогические работники образовательных организаций, а также руководители образовательных организаций, заместители руководителя образовательных организаций, руководители структурных подразделений этих организаций и их заместители имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Данный документ распространяется на правоотношения, возникшие с 02.03.2022, в части должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю, независимо от количества таких детей в группе.

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

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

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

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

размере.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3.27. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, утвержденном приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 № 644 (далее – приказ № 644) до 01.09.2025 и далее до 01.09.2030 приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 N 236 (далее – приказ №236)

8.3.28. "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

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

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

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

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

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

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

8.4.6. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (преподавательской) работы при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

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

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

9. Оплата труда

9.1. Стороны исходят из того, что:

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

9.1.2. Нормативные затраты на оказание муниципальных услуг в сфере образования включают в себя, в том числе затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Тюменской области, Администрации города Тюмени.

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

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

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

достигнутого уровня оплаты труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

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

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

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

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

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

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

размеры выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие

праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

9.1.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере. 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.

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

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

9.2. В области оплаты труда действуют следующие положения:

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

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

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

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

9.2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

9.3.1. Формируется централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в порядке, установленном муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

за ученую степень доктора наук;

за ученую степень кандидата наук;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный…", соответствующее профилю выполняемой работы;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...",

соответствующее профилю выполняемой работы;

за орден СССР или Российской Федерации.

б) единовременные выплаты руководителю и педагогическим работникам образовательной организации, отнесенным к должностям педагогических работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 000 рублей по основному месту работы.

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип

своевременности);

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

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

Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам муниципальной дошкольной образовательной организации города Тюмени осуществляется комиссией, состав и Положение которой утверждается приказом руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации города Тюмени. В состав комиссии должно входить не менее одной трети педагогических работников и представитель первичной профсоюзной организации муниципальной дошкольной образовательной организации города Тюмени.

Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих программы дошкольного образования (далее - общеобразовательная организация) осуществляется комиссией, состав и Положение о которой утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации. В состав комиссии должны входить работники общеобразовательной организации, представитель управляющего совета общеобразовательной организации из числа родительской общественности и представитель первичной профсоюзной организации общеобразовательной организации.

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

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

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

9.5. Стороны считают необходимым:

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

9.5.2. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций.

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

9.5.4. Принимать меры по повышению уровня реального содержания заработной платы работников образования государственных и муниципальных учреждений, 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 государственных и муниципальных учреждениях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

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

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

а) заведование учебным кабинетом;

б) классное руководство (выплата компенсационного характера за классное руководство в образовательных организациях выплачивается ежемесячно в размере 2000 рублей без учета районного коэффициента за выполнение функций классного руководителя в классе (классах). При условии осуществления классного руководства одним педагогическим работником в двух и более классах выплата выплачивается в размере 4000 рублей без учета районного коэффициента);

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

г) проверка письменных работ;

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

в образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

в группах компенсирующей и комбинированной направленности;

в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в локальных нормативных актах образовательной организации.

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

10. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. Стороны исходят из того, что:

10.1.1. Образовательные организации в соответствии с законодательством, муниципальными правовыми актами самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера;

улучшение условий труда;

организацию отдыха работников, их семей;

мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;

другие социальные нужды работников и их детей.

10.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций перечень льгот, гарантий для женщин или лиц с семейными обязанностями, в том числе:

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

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

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

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

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

10.3. Стороны договорились в рамках своей компетенции осуществлять контроль:

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

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

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

10.4. Профсоюз:

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

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

образовательных организаций, пенсионного обеспечения и др.

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

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

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

10.5. Стороны договорились:

10.5.1.Квалификационные категории педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196.

10.5.2. Руководители образовательных организаций не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию.

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

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

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

10.5.6. Педагогические работники образовательных организаций, имеющие (имевшие) первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, вправе подать заявление о прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию - для имеющих (имевших) высшую квалификационную категорию, а для имеющих (имевших) первую квалификационную категорию - для установления высшей категории.

10.5.7. На основании решения аттестационной комиссии образовательной организации работодатель распорядительным актом сохраняет (устанавливает) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории:

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

отпуска по беременности и родам;

отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);

длительной командировки (более двух месяцев);

временной нетрудоспособности (более двух месяцев);

ликвидации образовательного учреждения;

работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе организации Профсоюза;

б) до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся

квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста,

либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но сохранение повышенной оплаты труда в период не более одного года;

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

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

Меры социальной поддержки, предусмотренные в настоящем пункте Соглашения, необходимо урегулировать в коллективных договорах образовательных организаций.

10.5.8 Предусмотреть в коллективных договорах, что:

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

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

10.6. Дополнительные гарантии при аттестации педагогических работников образовательных организаций, предусмотренные пунктом 10.5 Соглашения, распространяются на педагогических работников – членов Профсоюза.

11. Охрана труда

11.1. Стороны договорились:

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

11.1.2. Стимулировать 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.

11.1.3. Включать 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.

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

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

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

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

11.2. Департамент:

11.2.1. Осуществляет руководство и координацию деятельности по охране труда в муниципальных образовательных организациях г. Тюмени.

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

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

11.3. Профсоюз:

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

11.3.2. Содействует избранию уполномоченных лиц по охране труда в 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.

11.3.3. 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.

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

11.3.5. Оказывает методическую и консультационную помощь профсоюзным организациям, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий образовательного процесса.

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

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

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

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

11.4. Работодатели обязаны обеспечить:

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

11.4.2. Создание в образовательной организации службы охраны труда или введение

должности специалиста по охране труда. Структуру службы охраны труда и численность работников службы охраны труда определять с учетом рекомендаций Минтруда России.

11.4.3. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

11.4.4. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.4.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и

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

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

11.4.16. Организацию проведение комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда с последующим рассмотрением результатов проверок на совместных заседаниях регионального органа, осуществляющего управление в сфере образования, и региональной организации Профсоюза.

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

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

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

11.5. Руководителям образовательных организаций стороны рекомендуют:

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

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

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

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

12. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Региональным соглашением между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области», настоящим Соглашением, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской

Федерации, Уставом образовательной организации, соответствующим Положением об организации Профсоюза, коллективным договором.

12.2. Работодатели и их полномочные представители:

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

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

12.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных организаций посещать образовательные организации для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

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

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.

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

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

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

12.4.1. 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.

12.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового

договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

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

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

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

составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения; график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

форму расчетного листка;

локальные нормативные акты образовательной организации, затрагивающие трудовые права работников;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

правила и инструкции по охране труда и др.

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

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами.

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

13.3. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Президиума с приглашением представителей Департамента, доводится до сведения образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

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

Всего прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 38 листов

Председатель Тюменской городской организации Профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации
_____Л.А. Гнусарева

