

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования и науки Челябинской области и
Челябинской областной
организацией Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы

Настоящее отраслевое соглашение (далее – *Соглашение*) заключено между Министерством образования и науки Челябинской области, именуемом в дальнейшем *Министерство*, в лице Министра Кузнецова Александра Игоревича, действующего на основании Положения о Министерстве образования и науки Челябинской области, утвержденного постановлением Губернатора Челябинской области от 09.08.2004 г. № 410, с одной стороны, и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой в дальнейшем *Профсоюз*, в лице председателя Конникова Юрия Владимировича, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в отрасли образования Челябинской области в течение 2021 - 2024 годов (далее *Соглашение*).

Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими федеральными нормативными актами и нормативными актами Челябинской области.

1.2. Соглашение включает в себя взаимные обязательства сторон по вопросам финансового обеспечения, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

1.3. Соглашение вступает в силу с *1 марта 2021 года* и действует *по 26 февраля 2024 года*. Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Челябинской области, на новый период.

1.4. Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Челябинской области (далее – **организации**);

- распространяются на всех работников и работодателей организаций;

- рекомендуются к использованию при заключении территориальных отраслевых соглашений;

- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, организаций Профсоюза, работников организаций.

1.6. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия настоящего Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.7. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

- возможность присутствия представителей сторон настоящего Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;

- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменений к нему до организаций, Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза в двухнедельный срок после его подписания.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно - договорного регулирования социально - трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на региональном, территориальном и локальных уровнях.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства.

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социальных и трудовых прав работников, совершенствования нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.5. Предоставлять своевременно другой стороне полную и достоверную информацию о принимаемых решениях в сфере труда, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.6. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образовательных организаций с целью принятия оперативных решений по ликвидации образовавшейся задолженности.

2.1.7. Содействовать развитию в профессиональных образовательных организациях системы студенческого самоуправления через студенческие (объединенные) профсоюзные организации.

2.2. *Министерство обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции:*

2.2.1. Своевременно и в полном объеме доводить предусмотренные бюджетом Челябинской области средства на оплату труда работников системы образования в соответствии с нормативами, определёнными законодательством Челябинской области.

2.2.2. Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, выносимым на рассмотрение Правительства Челябинской области, касающимся социально – трудовых отношений в системе образования Челябинской области.

2.2.3. Направлять для рассмотрения в Профсоюз, согласно статье 35.1. Трудового кодекса РФ (далее – Трудовой кодекс), проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Челябинской области и затрагивающих социально-экономические, трудовые права, интересы работников образования и учитывать по ним мотивированное мнение областной организации Профсоюза.

Включить Профсоюз в перечень организаций, которым осуществляется рассылка правовых актов Челябинской области, касающихся социально-трудовых отношений.

2.2.4. Создавать условия для участия представителей работников в процессе управления образовательными организациями.

2.2.5. Ежегодно вносить предложения об индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.3.Профсоюз обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках Устава:

2.3.1.Представлять и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, в судах, перед работодателями.

2.3.2.Оказывать работодателям и работникам образовательных организаций, где создана первичная профсоюзная организация, 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.Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства РФ и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Обеспечивать участие своих представителей в процедуре аттестации педагогических работников.

2.3.6.Проводить конкурсы «Наш профсоюз», на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», принимать участие в организации проведения областных конкурсов в области социального партнерства и правозащитной деятельности.

2.3.7.Проводить семинары, совещания, видеоконференции, готовить и направлять в организации материалы в помощь профсоюзному активу, публиковать материалы в средствах массовой информации, на сайте Профсоюза.

2.4.Стороны настоящего Соглашения в соответствии со статьёй 53.1. ТК РФ договорились установить право представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций с правом совещательного голоса и рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать в них соответствующую норму.

2.5.Стороны рекомендуют образовательным организациям закреплять в коллективных договорах нормы профессиональной этики педагогических работников и при разработке локальных нормативных актов руководствоваться:

- примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Письмо Минпросвещения России от 20.08.2019 № ИП-941/06/484);
- примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Минпросвещения России N ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования N ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений").

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

2.7. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах:

- дополнительные меры социальной и экономической поддержки, направленные на улучшение условий труда, организацию отдыха работников и их семей, оздоровление;

- единовременное материальное поощрение работникам, проработавшим в образовательной организации длительный срок, при увольнении в связи с выходом на пенсию, в порядке и на условиях, определённых коллективным договором;

- меры материального и морального поощрения председателям первичных профсоюзных организаций за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива;

- особенности режима работы, время отдыха, порядок перевода и обеспечения работников необходимым оборудованием, порядок выплаты компенсации работникам при переходе на дистанционный (удаленный) режим работы.

III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

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

Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.3. При приеме на работу работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.4. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного федеральным законодательством и законодательством Челябинской области о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором.

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

3.5. Содержание трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ, с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н, в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н, а также с учетом положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

3.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросам соблюдения социально-экономических и трудовых прав работников.

3.7. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации:

- о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до дня предполагаемого увольнения;

- об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

3.8. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

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

3.9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не менее чем за четыре месяца.

3.10. К массовому увольнению работников относится:

- а) ликвидация образовательной организации;
- б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:

- 1) 10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;
- 2) 20% - в течение 60 календарных дней;
- 3) 30% - в течение 90 календарных дней.

3.11. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

Стороны социального партнерства вправе предусмотреть в коллективном договоре необходимость учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по иным основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

3.12. Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ) осуществляется после предварительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.13. Стороны настоящего Соглашения рекомендуют образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

3.13.1. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами образовательной организации.

3.13.2. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе помимо оснований, установленных частью второй статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет.

3.13.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2. части первой статьи 81 ТК РФ) наряду с выплатой выходного пособия предусматривать при наличии

экономической возможности материальное поощрение определенных категорий работников.

3.13.4. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего Соглашения.

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам, руководителям и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических и методических кабинетов (центров) и других) 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.

IV. Развитие кадрового потенциала

4.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

4.2. Министерство:

4.2.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров, трудоустройства выпускников организаций среднего педагогического профессионального образования.

4.2.2. Координирует деятельность организаций, направленную на удовлетворение потребности рынка труда в педагогических кадрах.

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

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

4.3. Профсоюз:

4.3.1.Содействует профессиональному росту педагогических и других работников организаций.

4.3.2.Развивает партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики Профсоюза.

4.4.В целях создания условий для самореализации молодежи, обеспечения равных стартовых возможностей для включения их в трудовую деятельность Стороны совместно содействуют:

- привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;
- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам и оснащенности их рабочего места;
- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, их аттестации;
- созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами власти и общественными организациями в решении социально-экономических проблем.

Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения.

Стороны рекомендуют предусмотреть в территориальных соглашениях и коллективных договорах молодым специалистам со стажем работы до 3-х лет меры материальной и социальной поддержки.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- перехода работника в другую организацию сферы образования Челябинской области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

4.5. Стороны договорились:

4.5.1. Содействовать развитию и активизации деятельности областного клуба молодых педагогов, советов молодых учителей и преподавателей с целью привлечения внимания к их проблемам.

4.5.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства, областные слеты различной направленности. Рекомендовать проведение аналогичных слетов на территориальном уровне.

4.5.3. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения расходов, в соответствии с действующим законодательством.

4.6. Рекомендовать организациям:

4.6.1. Развивать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;

4.6.2. Предусматривать в коллективных договорах, дополнительные механизмы, стимулирования молодых специалистов;

4.6.3. В целях увеличения продолжительности жизни, повышения качества человеческого капитала предусматривать в коллективных договорах организаций работникам, успешно выполняющим нормативы ГТО, предоставление определенных льгот и гарантий, в том числе, дополнительных дней отпуска.

4.7. Стороны договорились, что Работодатель и Профсоюз создают условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллегией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

5.1.3. Женщинам, работающим в организациях сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Работающие женщины, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

В соответствии с Федеральным законом №372-ФЗ от 12.11.2019 года женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

5.1.4. Правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяются в соответствии с приказом МОиН РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

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

5.2. В коллективных договорах стороны имеют право предусмотреть дополнительный оплачиваемый отпуск работникам.

5.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2., 3.3., 3.4.), либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

5.5. Предоставлять по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности (ст. 335 ТК РФ). В соответствии с приказом МОи Н РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» внести в коллективные договоры образовательных организаций дополнения, определяющие:

- конкретную продолжительность длительного отпуска, которую, целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;
- условия и правила, связанные с очередностью предоставления длительного отпуска;
- условия и правила разделения длительного отпуска на части, а также продления его на основании листка нетрудоспособности;
- условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- условия предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству;
- условия и правила оплаты длительного отпуска за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности;
- другие вопросы, не предусмотренные порядком предоставления длительного отпуска.

5.6. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны рекомендуют:

5.6.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах или должностных инструкциях.

5.6.2. При заключении трудовых договоров с преподавателями, учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками,

осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323);

3) приложением к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования;

4) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза;

5) рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с ФГОС общего образования, образовательной организацией, реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, с участием учителей указанных организаций (письмо Минпросвещения России № СК-578/08 от 18.12.2020г.)

5.6.3. Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

VI. Оплата и нормы труда

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, нормативными правовыми актами Челябинской области, органов местного самоуправления, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений.

Стороны гарантируют выполнение нижеследующих норм:

6.1.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.1.2. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска.

6.1.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе - социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.1.4. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

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

6.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего

работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

6.5. В исключительных случаях в организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором, но не менее 30% от ставки заработной платы.

6.6. Стороны считают необходимым:

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

6.6.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

6.6.3. Совершенствовать показатели оценки качества работы сотрудников организаций для определения размера стимулирующих выплат.

6.7. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по организации по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.8. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (увеличение объёма работ, расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.9. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось не более двух месяцев. При замещении отсутствующего работника более двух месяцев оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.10. Работодателям рекомендуется закреплять в коллективном договоре оплату труда работников, отстраненных от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний (размер и порядок определяются коллективным договором).

6.11. Стороны договорились, при исчислении заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и(или) профессионального обучения учитывать следующие:

Особенности оплаты труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения (далее - преподаватели) связаны с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы в год.

Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н (зарегистрировано Минюстом России 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731).

Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с пунктом 2.8.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки.

В соответствии с разделом IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) на начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов

педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016 г., регистрационный N 42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и других дополнительных видов работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении

дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204), до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (*приложение №1 к соглашению*).

В случаях замещения отсутствующих преподавателей необходимо учесть, что если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует производить перерасчет размера средней месячной оплаты преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки применительно к порядку, предусмотренному для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (пункт 4.3 приложения 2 к приказу N 1601).

При применении главы IV приложения 2 к приказу N 1601, связанной с определением учебной нагрузки преподавателей, необходимо учитывать, что в соответствии с пунктом 7.1.1 приложения 2 к приказу N 1601 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых

составляет 720 часов в год, установлен верхний предел учебной нагрузки в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

VII. Охрана труда и здоровья

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

7.1. Министерство:

7.1.1. Осуществляет координацию и контроль условий и охраны труда в организациях.

7.1.2. Содействует созданию служб охраны труда, а также введению должностей специалистов по охране труда в организациях, численность работающих в которых превышает 50 человек в соответствии со ст.217 ТК РФ.

7.1.3. Включает представителей Профсоюза в состав комиссий по приемке образовательных организаций, расследованию несчастных случаев на производстве и комиссий, организованных для проведения ведомственного контроля.

7.1.4. Способствует созданию условий для обучения по охране труда, проверки знаний требований по охране труда руководителей и специалистов организаций.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Организует деятельность технической инспекции труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

7.2.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза.

7.2.3. Организует обучение выбранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза, внештатных технических инспекторов по охране труда организаций Профсоюза.

7.2.4. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

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

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

7.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам за работу во вредных или опасных условиях труда.

7.2.9. Организует проведение комплексных, целевых и тематических проверок организаций, в которых есть члены профсоюза, по вопросам охраны труда. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, включённых в коллективные договоры и территориальные отраслевые соглашения в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ.

7.2.10. Выделяет материальную помощь семье члена Профсоюза, погибшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.2.11. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования, в соответствии со ст. 229 ТК РФ.

7.2.12. В результате проведенных мероприятий по контролю соблюдения трудового законодательства РФ, при выявлении случаев нарушения требований охраны труда в образовательных организациях информирует Министерство и органы управления образованием муниципальных образований Челябинской области.

7.2.13. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства РФ о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

7.3. Стороны совместно обязуются содействовать выполнению представлений технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций, выданных работодателям для устранения нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

7.4. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

7.4.1. Обеспечить:

- организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек за счёт средств бюджета, в соответствии с перечнями и в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н;

- организацию обеспечения работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

- предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ,

другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

- создание условий для прохождения работниками диспансеризации.

7.4.2. Разработать Положение о системе управления охраной труда в каждой организации и провести системный анализ профессиональных рисков, которым подвергаются работники и обучающиеся образовательных организаций.

7.4.3. Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда.

7.4.4. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.4.5. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

7.4.6. Использовать в соответствии с Федеральным законом от 28.11.2018 г. № 431-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий охраны труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.4.7. Проводить обучение охране труда работников и проверку знаний требований охраны труда по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

7.4.8. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.4.9. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

7.4.10. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.5. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников, стороны руководствуются вновь принятым Федеральным законом №407 от 08.12. 2020 года "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях".

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились проводить совместную работу по сохранению и расширению спектра социальных прав и гарантий работников системы образования на региональном уровне.

8.1. В целях расширения социальных прав и гарантий работников отрасли при наличии экономических и организационных возможностей, стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:

8.1.1. Предоставление работникам отрасли, имеющим несовершеннолетних детей, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц (условия предоставления определяются локальными актами организаций).

В соответствии со ст. 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

8.1.2. Возможность предоставления работникам свободных от работы дней, с сохранением заработной платы. Порядок и основания предоставления определяется коллективным договором.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

8.2.2. Работники имеют право при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на материальную помощь на лечение в размере до 50% среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ) из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно - заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

8.2.4. Работникам, получающим второе высшее образование соответствующего уровня, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством и законодательством Челябинской области для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций определяются в коллективном договоре организации и ученическом договоре с работником.

8.3. Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **приложении № 2 к Соглашению**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу по окончании длительной болезни.
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

8.5. Профсоюз:

8.5.1. Создает необходимые организационные и технические условия и принимает необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников - членов профсоюза от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

8.5.2. Осуществляет контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам образовательных организаций.

8.5.3. Оказывает консультативную и юридическую помощь педагогическим работникам в реализации их трудовых прав и социальных гарантий. При необходимости представляет интересы членов профсоюза в судах.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

9.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители в соответствии с Законодательством РФ обязаны:

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

9.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы (ст. 377 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа территориальной, первичных профсоюзных организаций.

9.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и их подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных Законодательством РФ прав.

9.1.4. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

9.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью с расчетного счета организации на расчетный счет первичной профсоюзной организации. Перечисление производить в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Сбор членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их личному заявлению, осуществляется также в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетных счетов образовательных организаций одновременно с выдачей средств на заработную плату в соответствии с их платежными поручениями.

Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3.Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации в соответствии с коллективным договором подлежат:

- положение по оплате труда организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;
- график отпусков;
- должностные инструкции;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

9.4.Работодатель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в недельный срок.

9.5.Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

9.5.1.Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных 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.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного

согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа

9.5.2. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

9.5.3. Председатели и члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от работы в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором и предполагают сохранение средней заработной платы за работником на время участия в мероприятиях.

9.6. Стороны рекомендуют:

- учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении;
- устанавливать надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов (ст.377 ТК РФ).

9.7. Работникам, освобожденным от основной работы в организациях в связи с избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя их работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) в образовательной организации.

Х. Контроль выполнения Соглашения

10.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

10.2. Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

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

10.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Отраслевой комиссии, коллегии Министерства и Президиума областной организации Профсоюза не реже 1 раза в год.

Итоги реализации Соглашения доводятся до сведения органов, осуществляющих управление в сфере образования, организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

Тарификационный список преподавателей и других работников
на ____год

(полное название образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования)

(его подчиненность и адрес)

№№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев) *	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы в год по квалификационному уровню ПКГ	Размер часовой ставки, определяемый путем деления размера месячной ставки по графе 6 на 72 часа	Фактический годовой объем учебной нагрузки (в часах)
1	2	3	4	5	6	7	8

Продолжение

Размер средней месячной оплаты, исчисленный путем умножения размера часовой ставки (графа 7) на фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 8) и деления на	Размер повышения оплаты, указанной в графе 9		Размер средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 9) с учетом повышений по графам 9, 10	Дополнительная оплата за				Надбавка за непрерывный стаж*
	За квалифика- ционную категорию	По иным основаниям		Проверку письменных работ	Классное руководство (руководство группами)	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство предметными комиссиями	Другую дополнительную работу	

10 месяцев учебного года								
9	10	11	12	13	14	15	16	17

Продолжение

Иные постоянные надбавки	Среднемесячная заработная плата по графе 12 с учетом граф 13-18	Размер увеличения заработной платы по гр. 19 с учетом районного коэффициента	Итого среднемесячная заработная плата (сумма гр.19, 20)
18	19	20	21

Директор _____

Бухгалтер _____

*(1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

* (2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется размер средней месячной оплаты в связи с установлением квалификационной категории, увеличением (уменьшением) фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

Рекомендации о закреплении коллективных договоров положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

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

безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель