Председатель Комитета по образованию Председатель Горьковской районной Администрации Горьковского организации Общероссийского

муниципального Профсоюза образования

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О. А. Муравьёва \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Ступина

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года

**Муниципальное отраслевое**

**Соглашение**

**о регулировании социально-трудовых и связанных**

**с ними экономических отношений в сфере образования**

**в Горьковском муниципальном районе Омской области**

**на 2023 – 2025 годы**

**1.Общие положения**

**1.1.** Комитет по образованию Администрации Горьковского муниципального района Омской области (далее – **Комитет по образованию**) в лице председателя Комитета по образованию Ольги Александровны Муравьёвой, действующей на основании Положения о Комитете по образованию, утвержденного постановлением Главы Горьковского муниципального района от 27.11.2014 г. № 1040, представляющий сторону работодателей, и Горьковская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – **Профсоюз**) в лице ее председателя Татьяны Васильевны Ступиной,действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, утвержденного учредительным I Съездом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации 27 сентября 1990 года, представляющая сторону работников (далее – **Стороны**), заключили настоящее Отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории Горьковского муниципального района Омской области на 2023 – 2025 годы (далее – **Соглашение**).

**1.2.** Настоящее Соглашение является **правовым актом**, заключенным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон об образовании), областным отраслевым Соглашением на 2022–2024 годы и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**1.3. Целями Соглашения являются:**

- создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников организаций в сфере образования (далее соответственно – работники, организации);

- сохранение установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот;

- развитие социального партнерства в сфере образования;

- поддержание социальной стабильности в организациях в сфере образования;

- развитие трудовых коллективов сферы образования, профсоюзных организаций и содействие мотивации профсоюзного членства;

- развитие правовой культуры работников, представителей работодателей.

1.4. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности.

Условия Соглашения являются обязательными к применению Сторонами и обеспечивают уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, который не может быть снижен при заключении коллективных договоров в организациях и трудовых договоров с работниками организаций.

**1.5.** Действие Соглашенияраспространяется на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций в сфере образования. При реализации норм и положений Соглашения во всех индивидуальных и коллективных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях районная организация Профсоюза представляет интересы **только членов Профсоюза.**

**1.6.** После уведомительной регистрации Соглашения, Комитет доводит текст Соглашения до руководителей организаций в сфере образования, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения размещается на сайте Комитета по образованию.

**1.7.** Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года. Стороны Соглашения имеют право продлить один раз действие Соглашения на срок не более трех лет.

**2. Социальное партнерство Сторон в сфере социально-трудовых**

**отношений и участие выборных органов Профсоюза**

**в регулировании отношений в сфере образования**

**2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности, а именно:**

1) взаимно предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников, о проведении мероприятий, акций, реализации проектов в сфере образования и профсоюзной деятельности;

2) обеспечивать участие представителей Сторон вработе руководящих коллегиальных органов, экспертных комиссий, совещаний, семинаров и других мероприятий;

3) оказывать организационное и методическое содействие заключению коллективных договоров в организациях, способствовать повышению их эффективности;

4) взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства, спартакиад, смотров художественной самодеятельности;

5) способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Закона об образовании в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации;

**2.2. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать соблюдение прав и гарантий работников организаций, прав и гарантий деятельности Профсоюза, установленных законодательством и Соглашением, а именно:**

1) обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

2) предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию:

- о целевых муниципальных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ;

- о численности работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития системы образования;

- для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;

3) защищать интересы организаций в сфере образования в муниципальных органах исполнительной и представительной власти по вопросам финансирования из средств муниципального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, капитального ремонта;

4) способствовать обеспечению реализации права работников на участие в управлении организаций в сфере образования посредством:

- учета мнения Профсоюза при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом;

- участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов самоуправления образовательной организации;

5) проводить с Профсоюзом рабочие консультации (переговоры) по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, другим социально значимым вопросам сферы образования;

6) применять различные формы стимулирования и поощрения работодателей, активно участвующих в системе социального партнерства, развитии практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, поддержке первичных организаций Профсоюза.

**2.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется содействовать первичным профсоюзным организациям в осуществлении контроля по вопросам соблюдения прав и гарантий работников организаций, деятельности Профсоюза, установленных законодательством и Соглашением, а именно:**

1) осуществлять контроль соблюдения работодателями норм трудового законодательства, соглашений, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соблюдения прав и гарантий работников организаций в вопросах:

- заключения, изменения и расторжения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;

- организации и совершенствования систем оплаты труда;

- предоставления льгот и компенсаций;

- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;

2) принимать меры по:

- недопущению социальной напряженности в трудовых коллективах;

* укреплению трудовой дисциплины;
* обеспечению соблюдения педагогическими работниками норм профессиональной этики;
* соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма;

3) способствовать включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот молодежи, женщинам, инвалидам, работникам предпенсионного возраста, ветеранам труда и другим категориям работников организаций;

4) содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры;

5) обращаться в органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических прав и профессиональных интересов работников;

6) участвовать в экспертизе проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы работников, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования;

7) оказывать членам Профсоюза, в том числе представителям работодателей, 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.

**3. Обязательства Сторон в области социально-трудовых отношений, кадрового развития и содействия занятости, профессионального**

**развития работников сферы образования**

**3.1. Стороны исходят из того, что:**

1) трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, в образовательных организациях не допускается;

2) условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться;

3) работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью подтверждает факт ознакомления с указанными документами;

4) при заключении трудового договора с работниками работодатели должны руководствоваться статьей 28 Закона об образовании, разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (далее – квалификационные характеристики), профессиональными стандартами, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям и квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, уровень квалификации которых не соответствует требованиям к квалификации, несут работодатели;

5) работодатель, согласно ТК РФ, с согласия работника имеет право поручать работнику другую работу (статьи 60.1 и 60.2 ТК РФ) на условиях совмещения или заключения трудового договора в свободное от основной работы время в порядке совместительства, в том числе:

* работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), в том числе педагогические работники с учетом особенностей регулирования их работы по совместительству согласно постановлению Минтруда РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- работники организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

- поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности);

6) работники организаций, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности осуществлять педагогическую деятельность, учебную работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической или иной работы, учебной нагрузки педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных организаций, а также работникам других организаций, в том числе работникам Комитета по образованию и Ресурсного центра в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической, учебной работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

7) в соответствии с 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»](consultantplus://offline/ref=368561C16EF04B94C9C85788907A0385FEFD77484D03A609FC1823B9A24C6589FC8A963247C1F85DR3cEI), объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года, устанавливается локальным нормативным актом организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, и оговаривается в трудовом договоре. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

- количество часов по учебному плану, рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;

- количество классов (классов-комплектов), кружков, секций;

- сохранение преемственности классов и объема учебной нагрузки;

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;

- обеспеченность организации педагогическими кадрами.

Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, по должностям учителей, предусмотренных пунктом 2.2 раздела II Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом № 1601, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, выплата ставки заработной платы в полном размере гарантируется при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях;

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

8) вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, регулируются в порядке, установленном ТК РФ.

Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязателен при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, в связи:

- с сокращением численности или штата работников организации;

- с недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9) развитие и сохранение кадрового потенциала организаций отрасли образование осуществляется путем:

* целевой подготовки педагогических кадров, привлечения, трудоустройства, адаптации и закрепления молодых специалистов;

- непрерывного профессионального развития;

- улучшения условий труда, повышения эффективности и качества труда;

- совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;

- сохранения социальных гарантий, льгот и компенсаций;

- мониторинга кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них;

10) при заключении коллективных договоров предусматриваются разделы, содержащие положения по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов, женщин, инвалидов, работников предпенсионного возраста, ветеранов труда, в том числе по:

* социально-психологической адаптации молодых специалистов в организациях;
* социально-экономической поддержке молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором;
* стимулированию труда молодых педагогов в течение первых трех лет работы с использованием механизмов отраслевой системы оплаты труда;
* недопущению увольнения молодых специалистов – педагогических работников в связи с сокращением численности или штата организации работников, впервые поступивших на работу в соответствии с требованиями к квалификации, в течение трех лет после поступления на работу;
* повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
* обеспечению трудовых прав работающих инвалидов, в том числе по оснащению (оборудованию) рабочих мест работающих инвалидов;
* предоставлению по согласованию с работодателем с сохранением среднего заработка и места работы (должности) работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, по их заявлению освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;
* социальной, материальной, морально-психологической поддержке ветеранов труда, в том числе ветеранов (пенсионеров) педагогического труда;

11) необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, недопустимы и являются нарушением законодательства;

12) необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам недопустимы и являются нарушением законодательства.

# 3.2. Стороны договорились, что приоритетными направлениями работы Сторон Соглашения, работодателей, первичных профсоюзных организаций, направленной на кадровое развитие сферы образования, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление молодых специалистов в организациях, являются:

* содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования в организации сферы образования в соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов, квалификационных характеристик;

- внедрение и развитие мер социально-экономической поддержки молодых педагогов в первые три года работы, а также в возрасте до 35 лет, закрепляемых областным имуниципальным законодательством, локальными нормативными актами организаций;

* проведение работы с молодыми специалистами в целях их социально- психологической и профессиональной адаптации, закрепления в организациях;
* обеспечение соблюдения трудовых прав молодых специалистов, их правовой и социальной защищенности;
* закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях, установление наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, развитие и укрепление института наставничества в организациях;
* развитие профессиональной и творческой активности молодых работников, обеспечение их правовой и социальной защищенности;
* содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства, карьерному росту;
* организация работы по формированию и обучению резерва на должности административно-управленческого персонала из числа молодых специалистов;
* активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы с молодыми работниками;
* содействие проведению муниципальных мероприятий, слетов, семинаров, конференций, форумов, соревнований молодых педагогов, распространению опыта и достижений молодых педагогов;

- поддержка деятельности муниципального Совета молодых педагогов, муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов.

**3.4. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности педагогических работников, Стороны рекомендуют работодателям:**

1) определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

2) при заключении трудовых договоров с 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:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России № НТ-664/08, Общероссийского Профсоюза образования № 269 от 16 мая 2016 года);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 года № 323 (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 года № 08-554 "О принятии мер по устранению отчетности");

- разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 11 апреля 2018 года № ИП-234/09/189).

Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

3) в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

4) в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

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

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

5) в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;

- ведение журнала в электронной форме;

6) в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя;

- предоставление характеристики обучающихся по запросу.

# 3.5. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать регулирование и развитие социально-трудовых отношений, кадровой политики в сфере образования в соответствии с законодательством и Соглашением, а именно:

1. обеспечивать создание условий, способствующих сохранению трудовых прав и законных интересов работников организаций сферы образования;
2. обеспечивать условия для кадрового развития организаций, сферы образования, профессионального развития, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, в том числе молодых педагогов в соответствии с законодательством;
3. поддерживать творческую инициативу работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях.

# 3.6. Профсоюз в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, кадрового развития и занятости, профессионального развития, а именно:

1. осуществлять контроль соблюдения работодателями, представителями работодателей нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
2. проводить с Комитетом по образованию, работодателями взаимные консультации (переговоры) по вопросам кадрового развития организаций, занятости и профессионального развития работников, вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
3. своевременно сообщать Комитету по образованию о нарушениях трудового законодательства в организациях, требующих участия Комитета в их разрешении;
4. оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости;
5. осуществлять обучение председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, представителей работодателей – членов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, другим социально значимым вопросам сферы образования;

6) организовывать обучение, в том числе в дистанционной форме и форме постоянно действующих семинаров правовых знаний для членов молодых специалистов организаций;

7) обеспечивать первичные профсоюзные организации нормативными правовыми актами, организационно-методическими и информационными материалами по вопросам регулирования социально - трудовых отношений.

4. Обязательства сторон в области оплаты труда

и материального стимулирования

**4.1. Стороны исходят из того, что:**

1) вопросы оплаты труда регулируются федеральными, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору;

2) в соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате;

3) начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки;

4) в период отмены учебных занятий по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится из расчета заработной платы, установленной при распределении учебной нагрузки на учебный год;

5) за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и (или) Соглашения по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ (задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней), заработная плата сохраняется в полном размере;

6) выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей по классному руководству, относятся к виду компенсационных выплат "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных";

7) привлечение педагогических работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты;

8) при определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели руководствуются:

- статьями 92, 117, 147 ТК РФ;

- статьей 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

- приказом Государственного комитета народного образования СССР от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР";

* постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Коллективными договорами устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

9) оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере;

10) оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами;

11) выплаты стимулирующего характера за качественный труд производятся на основе конкретных и понятных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, и с учетом принципов объективности, справедливости и прозрачности.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат в образовательной организации создается приказом работодателя, на паритетной основе и с обязательным включением в её состав председателя первичной профсоюзной организации и (или) иного представителя выборного профсоюзного органа;

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

- при увеличении стажа педагогической работы — со дня достижения соответствующего стажа, установленного в этих целях нормативным правовым актом, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;

- при получении образования, уровень которого соответствует требованиям квалификационных характеристик по должности, или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области;

- при присвоении почетного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом, - со дня присвоения почетного звания;

13) оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

Оплата труда педагогических работников производится с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению;

14) работа воспитателя в группах для детей дошкольного возраста, привлеченного для работы в связи с неявкой основного работника, то есть в случаях, когда работа не допускает перерыва, является сверхурочной и оплачивается согласно требованиям статьи 152 ТК РФ;

15) обязанность работника по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе закрепляется в должностных обязанностях с установлением соответствующей доплаты, размер которой определяется по соглашению сторон.

**4.2. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных областным и федеральным законодательством, а именно:**

1) содействовать участию выборных органов Профсоюза в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда в организациях;

2) обеспечивать порядок и полноту перечислений соответствующим профсоюзным органам безналичным путем и на безвозмездной основе членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза при наличии их письменного заявления;

3) при направлении педагогических работников на повышение квалификации и переподготовки, с отрывом от работы, сохранять за ними место (должность) и среднюю заработную плату, а также производить оплату командировочных расходов и соответствии со статьей 168 ТК РФ;

4) в целях материальной поддержки производить оплату труда педагогических работников с учетом имевшейся у них квалификационной категории в случаях возобновления ими педагогической деятельности после длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска сроком до одного года, службы в Вооружейных Силах РФ, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления ими педагогической деятельности или в течение 1 года после ее возобновления, но не более 1 года с момента возобновления педагогической деятельности;

5) ежемесячно доводить до сведения образовательных организаций объем денежных средств, предназначенных для стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты производить на основании приказа работодателя, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации и соответствующего положению об оплате труда работников организации.

**4.3. Профсоюз в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах оплаты труда, а именно:**

1) участвовать через своих представителей (председателей первичных профсоюзных организаций) в работе по подготовке локальных нормативных актов организаций по вопросам оплаты труда согласно   
статье 53 ТК РФ;

2) осуществлять контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в порядке, установленном законодательством, коллективными договорами, Соглашением, локальными нормативными актами;

3) в установленном порядке обращаться в органы местного самоуправления по вопросам выделения бюджетных средств:

- для назначения единовременных денежных выплат педагогическим работникам – молодым специалистам;

- для организации бесплатного прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);

- для организации профессиональной гигиенической подготовки;

4) представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза, при разрешении трудовых споров с работодателями в суде.

**5. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха**

**5.1. Стороны исходят из того, что:**

1. режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового [законодательства](consultantplus://offline/ref%3D423E659401C493A0B8130526A4FDC6F68C58A8B6302E174E20BFD34634D1CD2119619A701C4C43709D04ACD6FA09F6550F9BBE3E28C58206q0f6O) с учетом типа организации, режима деятельности организации, должности работника, условий труда, других факторов, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда и [особенностей](consultantplus://offline/ref%3D423E659401C493A0B8130526A4FDC6F68E51A8B73822174E20BFD34634D1CD2119619A701C4D4B779A04ACD6FA09F6550F9BBE3E28C58206q0f6O), установленных федеральным законодательством;
2. разработку правил внутреннего трудового распорядка в организациях в соответствии с ТК РФ, статьей 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», обеспечивают работодатели во взаимодействии с первичными профсоюзными организациями;

# 3) для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени регулируется приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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».

# В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

* учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся;
* индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;

- другая педагогическая работа, предусмотренная Квалификационными характеристиками по занимаемой работником должности, трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным (личным) планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами (графиками) воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

4) конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Привлечение педагогических работников к выполнению работ, которые не предусмотрены их должностными обязанностями, осуществляется только с их письменного согласия;

5) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников, по приказу (распоряжению) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

6) составление расписания учебных занятий (уроков) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителей.

При составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (свыше 1 академического часа) между занятиями.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно. В случае внесения изменений в срочном порядке – с использованием всех доступных средств уведомления.

Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению;

7) периоды каникул, установленных для обучающихся, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Вспомогательный и обслуживающий персонал организаций в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных (иных) работ, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы;

8) 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;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части;

9) право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, регулируется Законом об образовании. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением "Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей" к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466;

10) предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления очередного календарного года. Изменение графика отпусков может осуществляться только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

По заявлению работника отпуск может быть перенесен на другой срок согласно статье 124 ТК РФ;

11) при предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника;

12) отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

13) отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала;

14) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

15) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодателем может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и (или) на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ.

16) в целях регулирования реализации права педагогов на длительный отпуск сроком до одного года следует руководствоваться требованиями законодательства (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"), закреплять в коллективных договорах следующие положения: продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

**6. Обязательства сторон при регулировании вопросов**

**охраны труда**

**6.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности работодателей, Сторон Соглашения.**

**6.2. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется:**

**1)**  **обеспечивать:**

**-**  систему мер, направленную на безопасные условия и охрану труда, сохранность жизни и здоровья работников организаций в процессе их трудовой деятельности;

- создание условий для подготовки материальной базы образовательных организаций к началу учебного года в соответствии с утвержденными санитарными правилами и нормами;

* своевременное распределение бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств между подведомственными организациями в целях исполнения требований статей 214, 216, 226 ТК РФ на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций, в том числе на:

проведение специальной оценки условий труда;

обучение по охране труда;

проведение медицинских осмотров работников;

обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведение оценки уровней профессиональных рисков;

- расследование, оформление и регистрацию информации о микротравмах;

- условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

**2) содействовать:**

- включению внештатного технического инспектора труда районной организации Профсоюза, других представителей Профсоюза в состав комиссий по оценке готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

* включению в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций;

- беспрепятственному допуску в организации представителей выборных профсоюзных органов, в том числе техническому инспектору труда Профсоюза, внештатному техническому инспектору труда районной организации Профсоюза, в целях:

проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров по вопросам охраны труда;

проведения проверок состояния условий охраны труда;

расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;

- направлению работодателями представителей работодателей, уполномоченных лиц профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства и сохранением среднего заработка;

* использованию организациями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по проведению предупредительных мер, направленных на сокращение производственного травматизма, возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20 %);

# 3) осуществлять:

* учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками;

- обобщение государственной отчетности по формам федерального статистического наблюдения, а также иной отчетности по вопросам охраны труда, в том числе:

по форме № 1-Т (условия труда) "Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", утвержденной приказом Росстата от 30 июля 2021 года № 457;

по форме № 7 – травматизм "Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях", утвержденной приказом Росстата от 01июля 2022 года № 485;

- информирование Профсоюза ежегодно:

* состоянии производственного травматизма среди работников организаций в истекшем году и его причинах;
* количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
* выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:

проведение специальной оценки условий труда;

обучение работников по вопросам охраны труда;

проведение медицинских осмотров;

приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

**4) способствовать:**

- деятельности работодателей в целях исполнения требований статьи 214 ТК РФ по вопросам:

проведения специальной оценки условий труда;

обучения по охране труда;

проведения медицинских осмотров работников;

обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведению работодателями сферы образования в соответствии со статьями 214, 216 ТК РФ, статьей 34 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" за счет средств работодателей:

обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры";

внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

профессиональной гигиенической подготовки согласно требованиям Инструкции о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 июня 2000 года № 229.

**6.3. Профсоюз в пределах своей компетенции обязуется способствовать соблюдению в организациях требований охраны труда, а именно:**

1) добиваться включения в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий и охраны труда, специальной оценке условий труда, их финансированию и реализации;

2) инициировать ежегодное заключение соглашений по охране труда в организациях;

3) оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, на получение социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в иных уполномоченных организациях по вопросам труда;

4) проводить консультации по вопросам охраны труда членов Профсоюза, руководителей выборных органов Профсоюза, работодателей и работников организаций, уполномоченных лиц профсоюзных организаций по охране труда;

5) осуществлять контроль состояния условий охраны труда в организациях и выполнения работодателями требований законодательства по вопросам охраны труда;

6) координировать деятельность уполномоченных по охране труда, оказывать им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности, охраны здоровья работников;

7) обеспечивать первичные профсоюзные организации необходимыми нормативными правовыми актами, организационно-методическими документами, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

# 7. Обязательства Сторон при регулировании вопросов обеспечения социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам

# организаций сферы образования

**7.1. Стороны исходят из того, что:**

педагогические работники организаций имеют особый статус, включающий в себя права и свободы, трудовые права, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственность, которые установлены федеральным и областным законодательством, в том числе следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством:

- право на сокращенную [продолжительность](consultantplus://offline/ref=52939583476DBD07EFAE1B63F3F38EA8FE4DDB4A92C2C70F104B85C084E9BD4B6910E0EAF3EBAD33xCo4O) рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644;

- право на досрочное назначение страховой пенсии ранее достижения возраста, установленного законодательством, для лиц, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста в порядке, установленном законодательством РФ;

- право на компенсацию расходов на оплату занимаемой площади жилого помещения, отопления и освещения в порядке, установленном законодательством Омской области;

* право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма;

- адресную социально-экономическую поддержку педагогических работников – молодых специалистов в порядке, установленном соответствующими областными и муниципальными нормативными правовыми актами;

- гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 ТК РФ для работников, совмещающих работу с обучением, и статьей 187 ТК РФ для работников, направляемых работодателем для повышения квалификации.

**7.2. Комитет по образованию** **при формировании предложений к проекту муниципального бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для:**

- установления единовременной денежной выплаты и ежемесячных доплат к должностному окладу молодым специалистам в течение трех лет с момента поступления на работу;

- оплаты командировочных расходов педагогическим работникам, направляемым для повышения квалификации;

- выполнения мероприятий по охране труда, в том числе проведения специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, ежегодных обязательных медицинских осмотров, приобретения средств индивидуальной защиты.

**7.3. Профсоюз в пределах своей компетенции:**

1) обязуется вести переговоры с органами местного самоуправления, уполномоченными организациями в целях:

- сохранения установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот, в том числе компенсации педагогическим работникам расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения;

- социально-экономической поддержки педагогических работников – молодых специалистов;

- бесплатного проведения профилактических медицинских осмотров работников;

- улучшения жилищных условий работников организаций независимо от возраста, в том числе работников, наиболее нуждающихся в жилых помещениях;

2) предоставляет работникам - членам Профсоюза дополнительные права и льготы, а именно:

- бесплатную юридическую консультацию по вопросам трудового законодательства;

- защиту в случае индивидуального трудового спора;

- защиту в суде в случае трудового конфликта с работодателем;

- получение материальной помощи из средств Профсоюза в случае болезни или тяжелой жизненной ситуации;

- возврат до 50% денежных средств, потраченных на лечение или оздоровление, по программе Омской областной организации Профсоюза «Оздоровление и лечение»;

- предоставление льготного санаторно-курортного лечения на базе санатория–профилактория «Оптимист», а также по договорам, заключенным с санаториями Омской области с предоставлением скидки от 10 % от стоимости путевки и по программе "Профсоюзная путёвка" со скидкой до 20 %;

- страхование по льготным тарифам от несчастного случая и по программе "Антиклещ" членов Профсоюза и членов их семей.

# 8. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов

# обеспечения и соблюдения гарантий прав

# профсоюзных организаций и членов Профсоюза

**8.1. Стороны исходят из того, что:**

1) права и гарантии деятельности Профсоюза, районной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) работодатели, их полномочные представители обязаны:

- способствовать деятельности Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

* принимать решения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением и коллективным договором;

- по согласованию с выборным профсоюзным органом организации и в порядке, предусмотренном статьями 371 и 372 ТК РФ, производить:

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

распределение стимулирующих выплат;

утверждение должностных инструкций работников;

утверждение графика отпусков;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное и в полном объеме перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников;

- соблюдать в соответствии со статьей 374 ТК РФ гарантии, предоставленные законодательством работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

3) в соответствии со статьей 377 ТК РФ работодателям необходимо безвозмездно предоставлять районной организации Профсоюза, выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников в организации:

- помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимые для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов Профсоюза;

- оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ к электронной почте, ИТС "Интернет", возможность создания информационного ресурса на официальном сайте организации, в том числе для доступа в Единую электронную базу Профсоюза, учёта членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами;

- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;

- иные условия для обеспечения деятельности выборного органа районной и первичных профсоюзных организаций;

4) не допускается препятствование представителям выборных профсоюзных органов при посещении организаций и структурных подразделений организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством прав.

Работодателям необходимо предоставлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально значимым вопросам трудовых отношений между работником и работодателем, а также иным непосредственно связанным с ними отношениям;

5) члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные (доверенные) лица профсоюзных организаций по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения работников для участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

6) работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели (их заместители) профсоюзных организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

7) расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав выборных профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение;

8) за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, за активное участие в работе выборных профсоюзных органов организаций по защите социально-трудовых прав и интересов работников согласно областному законодательству, локальному акту учреждения, изданному на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат, производится соответствующая выплата, в размере, установленном Положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации, работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-экономических и профессиональных интересов работников организации.

9) принимая значимость социального партнерства в развитии образования, в целях обеспечения легитимности проведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в соответствии с требованиями ТК РФ, Стороны обращают внимание работодателей на целесообразность проведения мероприятий, направленных на содействие обеспечению численности членов Профсоюза в образовательных организаций.

# 8.2. Стороны договорились содействовать:

1) созданию первичных профсоюзных организаций в тех организациях, где они отсутствуют, сохранению первичных профсоюзных организаций, их деятельности по защите прав и законных интересов работников;

2) заключению коллективных договоров с работодателями в организациях сферы образования.

**9. Контроль выполнения Сторонами Соглашения.**

**Ответственность Сторон. Заключительные положения**

**9.1. Стороны исходят из того, что:**

1) контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также Управлением Министерства труда и социального развития по Горьковскому району;

2) информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном совещании руководителей образовательных организаций и членов комитета районной организации Профсоюза;

3) стороны несут в соответствии с законодательством ответственность за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Соглашения;

- не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением условий Соглашения;

- нарушение или неисполнение принятых обязательств;

- другие противоправные действия (бездействия);

4) Комитет по образованию принимает необходимые меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей и недопущению вмешательства работодателей в деятельность профсоюзных организаций и выборных профсоюзных органов;

5) в течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |

Приложение к Отраслевому Соглашению

о регулировании социально-трудовых и связанных

с ними экономических отношений в сфере образования

в Горьковском муниципальном районе Омской области

на 2023 – 2025 годы

**Оплата труда педагогических работников с учетом**

**установленной им квалификационной категории за выполнение**

**педагогической работы по должности с другим наименованием,**

**по которой не установлена квалификационная категория**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория |
| Учитель;  преподаватель | Учитель;  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);  преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;  воспитатель |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель (при выполнении учебной работы по учебному курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора ОБЖ) |
| Тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания | Учитель физкультуры;  педагог дополнительного образования по направлению "Физическая культура" |
| Педагог дополнительного образования по направлению "Физическая культура" | Учитель физкультуры |
| Мастер  производственного обучения | Учитель технологии;  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель дефектолог | Учитель-логопед |
| Учитель-логопед | Учитель дефектолог |