

Директор департамента  
образования и науки  
Тюменской области



В.В. Ефремова

2024 года

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



В.Т. Худякова

2024 года

## РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям, находящимся в ведении Департамента  
образования и науки Тюменской области,  
на 2024-2027 годы

Тюмень, 2024 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Тюменской области и направлено на определение согласованных позиций Сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников сферы образования в Тюменской области и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных и муниципальных образовательных организаций (далее – образовательные организации), на повышение социальной защищенности работников образования, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности Сторон за результаты деятельности в сфере образования.

**1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:**

работники образовательных организаций в лице их полномочного представителя - Тюменской межрегиональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Межрегиональная организация Профсоюза);

работодатели – образовательные организации в лице их полномочного представителя – Департамента образования и науки Тюменской области (далее - Департамент образования).

1.3. Действие Соглашения распространяется на государственные образовательные организации, подведомственные Департаменту образования, и работников, состоящих в трудовых отношениях с этими образовательными организациями, а также на муниципальные образовательные организации в части полномочий в сфере образования, осуществляемых Департаментом образования, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.4. Соглашение является правовым актом, который регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в сфере образования Тюменской области, в том числе устанавливает общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, и является обязательным для образовательных организаций, на которые он распространяется.

1.5. Соглашение применяется при заключении территориальных отраслевых соглашений, которые не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный федеральным и областным законодательством, Отраслевыми соглашениями, заключенными на федеральном уровне, Региональным межотраслевым соглашением и настоящим Соглашением.

1.6. Стороны согласились с тем, что Межрегиональная организация Профсоюза, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров, ведении

переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.7. В образовательных организациях регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного договора, в основе которого с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться более благоприятные условия труда по сравнению с установленными федеральными, областными законами, иными нормативными правовыми актами и вышеперечисленными Соглашениями.

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

**1.9. Соглашение заключено сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его представителями Сторон.**

1.10. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы) работников по сравнению с действующей редакцией Соглашения. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

1.12. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в образовательных организациях действуют нормы, улучшающие права работников.

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

1.14. Департамент образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, а Межрегиональная организация Профсоюза - до территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение 10 рабочих дней со дня его подписания представителями Сторон для его выполнения. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента образования и Межрегиональной организации Профсоюза.

1.15. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязанности Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

## **2. Развитие социального партнерства**

### **2.1. Стороны договорились:**

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

2.1.2. Участвовать через своих представителей на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых регионального отраслевого, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в образовательных организациях.

2.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

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

Стороны считают, что работодатели, заключившие соглашения, коллективные договоры, должны обеспечивать их исполнение и не реже двух раз в год отчитываться перед работниками об их выполнении.

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

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

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

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

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

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

2.1.10. Один раз в три года проводить областной конкурс среди образовательных организаций на «Лучший коллективный договор».

2.1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решать отраслевой комиссией.

2.1.13. По мере необходимости проводить мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов касающихся законных прав и интересов работников образования.

2.1.14. Освещать в средствах массовой информации, профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Департамента образования и Межрегиональной организации Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» результаты выполнения

Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

## **2.2. Департамент образования обязуется:**

2.2.1. При разработке проектов нормативных правовых актов, выносимых на рассмотрение Правительства Тюменской области, а также при принятии приказов и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения областными и ведомственными наградами, заблаговременно информировать о них Межрегиональную организацию Профсоюза для согласования этих проектов выборным органом Межрегиональной организации Профсоюза, а также для непосредственного участия представителей Межрегиональной организации Профсоюза в их разработке.

2.2.2. Содействовать согласно части 4 статьи 26 Федерального закона об образовании участию представителей работников в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций.

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

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

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

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

в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

## **2.3. Межрегиональная организация Профсоюза:**

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

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

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

2.3.4. Проводит с участием Совета по правовой работе Межрегиональной организации Профсоюза экспертизу проектов областных законов, иных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников и обучающихся, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства Российской Федерации об образовании, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и профессиональными интересами работников образования, публикует материалы в СМИ, на сайте Межрегиональной организации Профсоюза [tyumprof.ru](http://tyumprof.ru).

### **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, необходимость улучшения социально-экономического положения работников и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», Постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 479-п «Об утверждении государственной программы Тюменской области «Развитие образования и науки» и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов» **Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза договорились:**

3.1.1. Способствовать повышению качества образования в Тюменской области, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национальных проектов «Образование» и «Наука и университеты» на 2019-2024 годы, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, уровне Тюменской области и на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

3.1.2. Осуществлять взаимодействие при разработке проектов областных законов и иных нормативных правовых актов, программ, способствующих развитию сферы образования, в том числе:

- о совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций с учетом системы нормирования труда на основе типовых норм труда, основываясь на Методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.08.2018 № 08-03/01/2018/01/001/18).

Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02) и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- о формировании эффективных моделей управления образованием, обеспечивающих реализацию общественного заказа и устойчивое развитие образования как открытой системы;

- об оптимизации управленческих принципов организации образовательного процесса: электронный документооборот, отказ от избыточной отчетности образовательных организаций (использование регионального реестра необходимой информации от образовательных организаций), предоставление услуг и информирование общественности в электронном виде, минимизация трудозатрат педагогических работников;

- о модернизации профессионального образования, при реализации регионального проекта «Профессионалитет»;

- о совершенствовании системы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, расширении формата проведения обучающих мероприятий посредством дистанционного обучения и использования видеоконференцсвязи;

- обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и здоровья работников и обучающихся;

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в образовательных организациях;

- обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в образовательных организациях;

- о реализации регионального проекта «Цифровая образовательная среда (Тюменская область)» в рамках национального проекта «Образование», осуществлении государственной поддержки образовательных организаций в целях оснащения (обновления) их компьютерным, мультимедийным, презентационным оборудованием и программным обеспечением, подготовки в образовательных учреждениях профессионального образования высококвалифицированных кадров для цифровой экономики;

- об установлении мер социальной поддержки работников образования и их финансовом обеспечении.

3.1.3. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования области и принимать меры по ликвидации образовавшейся задолженности, обеспечивать своевременное и достоверное предоставление работодателями сведений в Социальный фонд России о заработной плате работников, о занимаемых должностях и стаже работы для учета при назначении досрочной страховой пенсии по старости, обеспечивать начисление и фактическую уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.



3.1.4. Совместно осуществлять контроль за целевым использованием средств, выделяемых на сферу образования в Тюменской области, обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.5. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании областного бюджета обращаться с предложениями в органы исполнительной и законодательной власти Тюменской области:

- о законодательном определении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности организаций;

- предусмотреть в нормативных затратах на оказание государственных услуг (выполнение работ) расходы на:

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников образовательных организаций, обязательного психиатрического освидетельствования работников согласно ст. 214 ТК РФ;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников и руководителей образовательных организаций с учетом требований профессиональных стандартов;

- единовременное вознаграждение при достижении пенсионного возраста педагогическим работникам;

- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или Российской Федерации), почетные звания СССР или Российской Федерации («Заслуженный работник...»), соответствующие профилю выполняемой работы, ученые степени (доктор наук и кандидат наук);

- проведение ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

3.1.6. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих профессиональных конкурсов.

### **3.2. Департамент образования:**

3.2.1. Содействует полному и своевременному финансовому обеспечению образовательной деятельности организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств (в форме субвенций и субсидий), утвержденными областным законом об областном бюджете.

3.2.2. Организует систематическую работу по подготовке и дополнительному профессиональному образованию (по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки)

педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.3. При реализации функций государственного заказчика целевых областных программ предоставляет Межрегиональной организации Профсоюза информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Межрегиональной организации Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

3.2.4. Обеспечивает соответствие среднемесячной заработной платы педагогических работников общего образования, преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих программы среднего профессионального образования среднемесячному доходу от трудовой деятельности в регионе.

3.2.5. В соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», обеспечивает участие представителей Межрегиональной организации Профсоюза в работе Областной аттестационной комиссии.

3.2.6. Представляет Межрегиональной организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую для осуществления соответствующих полномочий информацию.

3.2.7. Способствует участию выборных органов организаций Профсоюза в формировании системы демократического государственно-общественного управления образованием, при взаимодействии с государственными органами власти и органами местного самоуправления по вопросам развития и модернизации системы образования, разработке и экспертизе нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования.

3.2.8. Рекомендует органам местного самоуправления принимать решения и осуществлять соответствующие действия, предусмотренные в п.п. 3.2.6, 3.2.7 настоящего Соглашения, в рамках своих полномочий, в том числе и о выделении денежных средств из соответствующего бюджета на единовременное пособие молодым педагогическим работникам, впервые приступившим к работе по полученной специальности по окончании образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального или высшего образования.

### **3.3. Межрегиональная организация Профсоюза:**

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

- за соблюдением законодательства при проведении мероприятий по оптимизации сети государственных организаций, реализующих программы профессиональной подготовки и среднего профессионального образования;

- за соблюдением прав и гарантий работников при проведении мероприятий по реализации стратегических задач развития региона в свете выполнения Указов Президента Российской Федерации.

3.3.2. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательства по установлению и выплате заработной платы разных категорий работников образовательных организаций, при выявлении нарушений обеспечивает устранение их, направляя работодателям акты профсоюзного реагирования и использует законные способы защиты трудовых прав работников.

3.3.3. Участвует в независимой системе оценки качества предоставляемых образовательными организациями образовательных услуг.

#### **4. Развитие педагогического потенциала**

**4.1. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза договорились совместно в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» нацпроекта «Образование» и утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста, с учётом положений Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»:**

4.1.1. Способствовать ознакомлению с нормативными правовыми актами и методическими рекомендациями, а также участию в общественно-педагогическом обсуждении проектов:

- единых требований к оплате труда педагогических работников государственных и муниципальных учреждений с учетом установления (дифференциации) ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат;

- государственной и профессионально-общественной аккредитации, независимых форм оценки качества образования;

- нормативных правовых актов, разработанных для реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.1.2. Посредством центров непрерывного повышения профессионального мастерства помочь учителям выявить свои сильные стороны и

профессиональные дефициты, выстроить индивидуальные маршруты для формирования необходимых компетенций. Способствовать организации дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации учителей по итогам выявленных в результате апробации профессиональных дефицитов учителей по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

4.1.3. Оказывать информационную, правовую, методическую поддержку образовательным организациям по реализации положений, установленных Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.4. Не допускать снижения размеров заработной платы педагогических работников, выполняющих тот же объем учебной (педагогической) работы по сравнению с предыдущим учебным годом.

4.1.5. Не допускать изменений условий трудового договора либо расторжения трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации.

4.1.6. Предоставлять дополнительные гарантии работникам образовательных организаций при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий согласно Приложению 1 к настоящему Соглашению.

## **4.2. Межрегиональная организация Профсоюза и выборные органы территориальных и первичных профсоюзных организаций:**

4.2.1. Представляют интересы членов Профсоюза и принимают меры по защите трудовых прав и профессиональных интересов педагогических работников в условиях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, смешанного обучения в очном и дистанционном режиме.

4.2.2. Информирование, консультирование, контроль за соблюдением законодательства:

- при определении работодателем форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими

должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается в обязательном порядке представитель первичной профсоюзной организации;

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

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

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

- при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются для работников государственных и муниципальных организаций соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти Тюменской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

#### **4.3. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза обязуются совместно для повышения престижа профессии педагога:**

4.3.1. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования, в том числе связанной с реализацией ФГОС дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, начального общего образования для детей с ОВЗ, и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.3.2. Предусматривать финансовое обеспечение права педагогических работников образовательных организаций на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с включением расходов на обучение, а также на оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, если

дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется вне места постоянной работы педагога (ст. 187 ТК РФ).

4.3.3. Содействовать созданию необходимых условий труда учителя, преподавателя, иного педагогического работника в том числе оснащенности его рабочего места современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.3.4. Предусматривать формирование фондов оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников в зависимости от роста потребительских цен на товары.

4.3.5. Решать вопросы, связанные с сокращением и устранением избыточной отчетности учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, педагогических работников профессиональных образовательных организаций, совершенствованием структуры рабочего времени, условий труда и отдыха педагогических работников, оптимизацией различных видов их организационно-педагогической деятельности.

4.3.6. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа педагога и повышению его социального статуса:

- регионального проекта «Педагогические династии Тюменской области»;
- сбор и оформления материалов об образовании и учителях Тюменской области и создание музея;
- областных конкурсов «Педагог года Тюменской области»;
- конкурса «Мой первый учитель»;
- регионального конкурса профессионального мастерства «Звездный час»;
- Факультета педагогических профессий;

4.3.7. Участвовать во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, в которых Общероссийский Профсоюз образования является соучредителем с Министерством просвещения Российской Федерации, а на областном этапе – Межрегиональная организация Профсоюза является соучредителем и соорганизатором с Департаментом образования:

- Всероссийский конкурс «Учитель года России»;
- Всероссийский профессиональный конкурс «Воспитатель года России»;
- Всероссийская олимпиада педагогов начальной школы «Мой первый учитель»;
- Всероссийский профессиональный конкурс «Арктур»;
- Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Сердце отдаю детям»;

- Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Педагог-психолог России»;
- Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Учитель-дефектолог России»;
- Всероссийский конкурс педагогических работников «Воспитать человека»;
- Всероссийский конкурс «Педагогический дебют»;
- Всероссийский конкурс «Директор года России»;
- Всероссийского конкурса среди педагогических работников системы среднего профессионального образования «Мастер года»;
- конкурсных проектов АНО «Россия – страна возможностей» «Флагманы образования».

4.3.8. Обеспечивать создание и организацию деятельности клубов участников конкурса «Учитель года», советов молодых педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда, клубов «Наставник» с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

4.3.9. Выплачивать, по решению Губернатора Тюменской области, единовременное денежное поощрение работникам образовательных организаций, являющимся победителями или призерами мероприятий всероссийского или международного уровня, подготовившим победителей или призеров мероприятий всероссийского или международного уровня, выпускников, набравших сто баллов по результатам.

4.3.10. Определить и применять формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также представлять их за выдающиеся заслуги и многолетний добросовестный труд в сфере образования к ведомственным и областным наградам, применять иные формы стимулирования педагогов. При определении количества лиц, представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывать мотивированное мнение Межрегиональной организации Профсоюза и территориальных организаций Профсоюза.

4.3.11. Привлекать педагогических работников к участию в общественно-государственных советах с целью учета их мнения по вопросам развития сферы образования.

4.3.12. Совершенствовать систему сопровождения (наставничества) педагогов в образовательных организациях.

4.3.13. Уделять внимание вопросам защиты прав педагогических работников в части неприкосновенности частной жизни и защиты профессиональной чести и достоинства.

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

Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634).

В целях защиты своих прав педагогические работники вправе, в т.ч. через Профсоюз, обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, направлять в органы управления организацией обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами.

4.3.14. Организовать общественно-профессиональное обсуждение с целью актуализации выявления кандидатов, представляемых на награждение званиями «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Российской Федерации».

4.3.15. Использовать возможности информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для популяризации профессии учителя, повышения социальной значимости и престижа педагогического труда (например, проведение в социальных сетях тематических флешмобов и акций, посвященных учителям и школе).

4.3.16. Принять участие в реализации исторического проекта «Учитель и учительство. История и современность», в создании видеороликов «Истории успеха» с участием успешных педагогических работников, в публичном медиа-проекте с участием директоров школ и ректоров педагогических университетов.

4.3.17. Стороны договорились совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности:



- обеспечивать проведение регионального этапа Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций и направление победителей для участия в федеральном этапе олимпиады;
- развивать Всероссийское движение «Педагогический навигатор» по ранней профориентации по направлению «педагогические специальности» среди обучающихся 5-11 классов образовательных организаций;
- содействовать развитию Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых».

## **5. Организация работы с молодыми педагогами**

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установление для наставников системы стимулирования по результатам их работы;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;
- организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательных организациях;
- осуществление деятельности областного Совета молодых педагогов по формированию и укреплению позитивного имиджа педагогического работника;
- совершенствование и развитие деятельности Факультета педагогических профессий для педагогических работников, впервые приступивших к профессиональной деятельности;

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

**5.2. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза рекомендуют** при заключении коллективных договоров и территориальных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

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

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

- осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- содействию улучшения жилищных условий молодых педагогов посредством предоставления субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, реализации государственной поддержки молодых семей на селе;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- предоставлению председателю территориального Совета молодых педагогов, дней для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов и образовательных организаций с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемым территориальным соглашением, коллективным договором.

**5.3. Организация работы со студентами организаций профессионального и высшего образования:**

- разработка и внедрение системы правовой и консультативной поддержки студенчества, содействие решению проблем вторичной занятости, организация отдыха и оздоровления студентов, особенно из малообеспеченных и социально-незащищенных категорий;

- участие в российском, окружном и организация областного этапа Всероссийского конкурса «Студенческий лидер», способствующего выявлению студенческих профсоюзных лидеров;

- выявление и поддержка молодежи, заинтересованной в получении педагогической профессии и работе в сфере образования;

- осуществление выплаты профсоюзных стипендий студентам – членам Профсоюза, успешно получающим образование по очной форме обучения как на бюджетной основе, так и с полным возмещением затрат, и активно участвующим в деятельности профсоюзной организации;

- формирование регионального целевого заказа на подготовку педагогических кадров и участие в отборе кандидатов на эти бюджетные места;

- содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение первого года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

5.4. Организация и проведение мероприятий, направленных на педагогическую профессиональную ориентацию школьников, формирование мотивации к выбору педагогической профессии, в том числе и посредством ежегодного участия в Российской психолого-педагогической олимпиаде имени К.Д. Ушинского для старшеклассников.

5.5. Создание системы формирования педагогических классов в общеобразовательных организациях.

## **6. Трудовые отношения**

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

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

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

6.1.2. При заключении трудовых договоров с работниками государственных (муниципальных) организаций рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации при введении эффективного

контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

При поступлении на должность руководителя государственной образовательной организации Тюменской области обеспечивается заключение трудового договора на основе Типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329, с учетом положений постановления Правительства Тюменской области от 1 июля 2013 г. № 226-п.

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

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам специальной оценки условий труда, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание организации;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

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

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

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

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

6.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию с выборным органом ППО). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) в новом учебном году.

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

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

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

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

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

функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

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

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

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

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

6.1.9. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

#### **6.1.10. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:**

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

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

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

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 26.08.2010 № 761н, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

6.1.11. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

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

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

При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым

оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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

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

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

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



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

6.2.1. Руководители образовательных организаций не допускают:

- практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников обучающихся;

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

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

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

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

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

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

1) для учителей:

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

- ведение журнала учета успеваемости;
- ведение журнала внеурочной деятельности (для учителей, осуществляющих внеурочную деятельность);
- составление характеристики на обучающегося (по запросу).

2) для воспитателей:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3) для педагогов дополнительного образования:

- разработка рабочей программы учебного предмета, кружка, учебного курса, учебного модуля;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме.

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

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

- ведение классного журнала.

5) для преподавателей профессиональных образовательных организаций:

- разработка рабочей программы учебного курса, предмета, дисциплины, модуля;
- ведение журнала учета успеваемости (оценочные средства (в электронной либо бумажном форме) для проверки результатов освоения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей));
- разработка рабочей программы учебной (производственной) практики;
- составление характеристики на студента (по запросу).

3.6.3. В коллективных договорах образовательных организаций закреплять перечень документации, приведенный в п.3.6.2 настоящего Соглашения, а также рекомендовать его для внесения в территориальные Соглашения.

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

6.3.5. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности

классного руководителя и других видов документации, учитывается мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

**6.4. В сфере трудовых отношений представители сторон договорились, что:**

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

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

6.4.3. Способствуют проведению мероприятий по формированию независимой системы оценки качества предоставляемых образовательных услуг образовательными организациями и введению публичных рейтингов их деятельности.

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

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

## **7. Гарантии обеспечения занятости работников**

### **7.1. Департамент образования:**

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового состава и потребности в кадрах образовательных организаций, в том числе текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, потребности в получении дополнительного профессионального образования для формирования государственного задания с целью гарантии занятости работников.

7.1.2. Разрабатывает и обеспечивает финансирование системы мер:

- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в том числе и увольняемых по сокращению штата (численности) работников;

- по трудоустройству выпускников образовательных организаций, реализующих программы педагогической профессиональной направленности;

- по профессиональной и социальной адаптации учителей и преподавателей из числа молодежи и недопущению их увольнения в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет работы;

- по эффективному использованию кадровых ресурсов и др.

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

## **7.2. Межрегиональная организация Профсоюза:**

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

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

## **7.3. Стороны договорились:**

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

7.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

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

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных организаций, может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за три месяца, а при массовом увольнении не менее чем за пять месяцев, письменного уведомления работодателем

выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии законодательством Российской Федерации уведомление службы занятости населения.

Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7.3.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа (профком) первичной профсоюзной организации образовательной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлено, что увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

**7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций:**

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

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

7.4.3. Сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях.

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

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

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

## **8. Рабочее время и время отдыха**

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

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

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

Для женщин, независимо от занимаемой должности в образовательной организации, расположенной в сельском поселении, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Для педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601).

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

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

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

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

8.2.3. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению № 1 к приказу № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников

(должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

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

8.3.1. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к приказу № 1601 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

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

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



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

8.3.4. При определении в соответствии с пунктом 4.1 приложения № 2 к приказу № 1601 годового объема учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год предлагается учитывать следующее:

преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, обеспечивать сохранение ее объема и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 приложения № 2 к приказу № 1601, то есть по аналогии с порядком сохранения объема учебной нагрузки и обеспечения преемственности преподавания, предусмотренного пунктом 2.3 приказа № 1601 для учителей;

включать в учебную нагрузку преподавателей:

- на рецензирование контрольных работ, обучающихся заочно по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам – не менее 0,5 часа; по социально-экономическим и специальным дисциплинам – не менее 0,75 часа;

- для проведения экзаменов (текущих) на один экзамен – в среднем 15 минут на каждого обучающегося;

- на проведение приемных экзаменов на все экзамены – по 1,5 часа на каждого поступающего;

- на каждого обучающегося-дипломника на консультации – до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта – до 5 часов;

- на оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных экзаменов по каждому предмету – по 0,5 часа на каждого экзаменуемого, а при сдаче дипломного проекта – по 1 часу на каждый проект;

- за руководство практическим (технологическим и преддипломным) обучением преподавателям, выезжающим на места практики, за время нахождения в пути – из расчета 3 часа в день, а за время работы на предприятии, в учреждении, организации в качестве руководителя практики – 6 часов в день, а на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных по месту нахождения образовательной организации – в зависимости от затраченного количества часов, но не более 3 часов в день.

8.3.5. Применение пункта 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601 об уменьшении годового объема учебной нагрузки преподавателей, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем, осуществлять в случаях, связанных с получением дополнительного профессионального образования, как это указано в письме Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России от 14 октября 2016 г. № 06/1231.

За часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601, производится дополнительная оплата по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года при условии выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации, или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601.

8.3.6. При применении пункта 7.1.1 приложения № 2 к приказу № 1601 в случаях, если в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, имеется недостаток преподавателей по отдельным направлениям подготовки, по представлению руководителей таких образовательных организаций, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников (при наличии такого представительного органа), решением учредителя учебная нагрузка преподавателей может устанавливаться в объеме, превышающем 1440 часов в учебном году.

8.3.7. Педагогическим работникам (учителям, преподавателям, тренерам-преподавателям, педагогам дополнительного образования) конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (учебной нагрузкой), и регулируется расписанием учебных занятий.

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

8.3.8. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по

занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

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

8.3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями трудового законодательства, другими федеральными законами и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536).

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

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

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

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

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

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, включая санитарно-эпидемиологические);
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

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

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

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

Оплата труда педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период

осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

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

8.3.16. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в образовательных организациях, финансируемых из областного бюджета, устанавливается органами государственной власти Тюменской области. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

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

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

Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах организаций, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней (дней отдыха) по заявлению работника в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## **9. Оплата и нормы труда**

### **9.1. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза исходят из того, что:**

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

9.1.2. Нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Тюменской области, органов местного самоуправления.

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

9.1.4. В системах оплаты труда государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

9.1.5. Установление или изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций осуществляются с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

9.1.6. При совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда работников образовательных организаций обязательно учитывать следующее:

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

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

- в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц

либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

- ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками;

- в одной образовательной организации размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не должны различаться по одноименным должностям работников (профессиям рабочих);

- установление дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), – независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория;

- повышающие коэффициенты за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» в размере 1,30 и «педагог-методист» в размере 1,40

устанавливаются при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью;

- средства, предназначенные на оплату труда в организациях (без учета районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате и дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания), перераспределяются таким образом, что на установление гарантированной части заработной платы работников направляется не менее 70% фонда оплаты труда организации;

- размеры выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, определяются на основе формализованных критериев достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников организаций.

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

9.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет не ниже 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер повышения оплаты труда (но не ниже указанного размера) определяется коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

9.1.9. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой 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 (не ниже указанного размера) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

9.1.10. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

## **9.2. В области оплаты труда действуют следующие положения:**

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

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

9.2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

9.2.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

9.2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

### **9.3. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза согласились, что:**

9.3.1. Орган управления, осуществляющий от имени муниципального образования функции учредителя образовательных организаций, принимает решение о формировании централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций (централизованный фонд может и не формироваться на уровне муниципалитета). Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в порядке, установленном нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования труда включается представитель выборного органа территориальной организации Профсоюза.

9.3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (не более 70 %), стимулирующей части (не менее 30 %) и социальной части.

Фонд оплаты труда образовательной организации профессионального образования состоит из базовой части (не менее 75 %), стимулирующей части (не более 25 %) и социальной части.

Объем социальной части определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в п. 9.3.3., и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году. На эти выплаты из социальной части выделяются дополнительные финансовые средства из областного бюджета.

9.3.3. За счет средств социальной части осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук:

- а) за ученую степень доктора наук;

- б) за ученую степень кандидата наук;

- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы;

г) за орден СССР или Российской Федерации.

Данные выплаты осуществляются с учетом районных коэффициентов к заработной плате.

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

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

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

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

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

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

9.3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий).

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных нормативных актах образовательной организации, утверждаемых работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ и (или) в коллективных договорах с учетом рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников и руководителей образовательных организаций.

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

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

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

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

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательной организации, причем в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3.7 Финансовое обеспечение малокомплектных образовательных организаций и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в том числе затраты на осуществление образовательной деятельности, не зависит от количества обучающихся.

9.3.8 Регулирование оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусмотряемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для отдельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.).

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно. Рекомендуется объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

**9.4. Департамент образования в соответствии с требованиями законодательства, иных нормативных правовых актов обеспечивают:**



9.4.1. Разработку методических рекомендаций показателей и критериев эффективности деятельности государственных (муниципальных) организаций, их руководителей и работников для установления единых методологических подходов в этом вопросе;

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

9.4.3. Финансирование проведения аттестационных процедур при аттестации педагогических работников, в том числе оплату работы экспертов из числа привлеченных специалистов и работников.

#### **9.5. Стороны считают необходимым:**

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

9.5.2. Обеспечивать установление образовательными организациями размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по всем категориям работников.

9.5.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций профессионального образования.

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

9.5.5. Принимать меры по повышению уровня реального содержания заработной платы работников образования государственных и муниципальных учреждений, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

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

9.5.7. Применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

а) обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

9.5.7. Рекомендовать работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций:

а) механизмы стимулирования молодых педагогических работников образовательных организаций общего и профессионального образования, особенно в течение первых трех лет педагогической деятельности;

б) установление выплат стимулирующего характера в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

в) установление выплат стимулирующего характера преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня;

г) установление выплат компенсационного характера педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР).

9.5.8. Предусматривать, что основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

б) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ;

в) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

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

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

9.6. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

## **10. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

### **10.1. Стороны исходят из того, что:**

10.1.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, образовательные организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера,
- улучшение условий труда и быта,
- удешевление стоимости общественного питания,
- организацию отдыха работников, их семей,
- мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников,
- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, - другие социальные нужды работников и их детей, а также доленое участие в строительстве жилья работникам.

10.1.2. Представители работодателей осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

**10.2. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:**

- направление части средств, полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников;

- выделение средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно ст. 377 ТК РФ.

### **10.3. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций:**

- предоставление дополнительных гарантий работникам при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий, установленных в Приложении 1 к настоящему Региональному отраслевому соглашению;

- предоставление по заявлению членов семей военнослужащих дополнительных оплачиваемых выходных дней на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту и участвующих в проведении специальной военной операции.

- предоставление работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

### **10.4. Стороны договорились осуществлять контроль:**

- за своевременным и полным возмещением затрат на коммунальные услуги педагогическим работникам и неработающим пенсионерам сферы образования в сельских поселениях, рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с федеральным и областным законодательством;

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

- за предоставлением гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем не реже одного раза в три года для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно -

выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются для работников государственных организаций Тюменской области нормативным правовым актом органов государственной власти Тюменской области, а для работников муниципальных организаций – нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

#### **10.5. Межрегиональная организация Профсоюза:**

10.5.1. Осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы, распределением стимулирующего фонда оплаты труда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области.

10.5.2. Оказывает бесплатную консультативную, методическую, правовую и практическую помощь членам Профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные органы.

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

### **11. Условия и охрана труда**

#### **11. Департамент образования:**

11.1. Осуществляет совместно с органами местного самоуправления муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов в сфере образования (далее – муниципальные органы управления образованием) руководство и координацию деятельности по охране труда в образовательных организациях субъекта Российской Федерации.

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

образовательных организациях, подведомственных муниципальным органам управления образованием.

11.3. Разрабатывает в пределах полномочий региональные нормативные правовые акты по охране труда, осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

11.4. Обеспечивает включение затрат на мероприятия по охране труда, предусмотренные ТК РФ, при расчете нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования.

11.5. Организует проведение мониторинга создания службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в образовательных организациях, способствует введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания образовательных организаций.

Организует проведение регионального этапа отраслевого смотра-конкурса «Лучший специалист по охране труда».

11.6. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей подведомственных образовательных организаций в установленном законодательством порядке. Осуществляет контроль за обучением по охране труда и проверкой знания требований охраны труда руководителей и специалистов муниципальных органов управления образованием.

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

11.8. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует Межрегиональную организацию Профсоюза о состоянии и причинах производственного травматизма в истекшем году, выделении средств подведомственным образовательным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, информирует о затратах на проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, мероприятий по снижению уровня профессиональных рисков.

11.9. При разработке проекта регионального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты подведомственных образовательных организаций на мероприятия по охране труда, в том числе: проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, обязательных медицинских осмотров и психиатрических

освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников, мероприятия, направленные на снижение уровня профессиональных рисков и другие мероприятия в размере, определенном статьёй 225 ТК РФ.

Организует проведение мониторинга финансирования мероприятий по охране труда учредителями муниципальных образовательных организаций.

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

Рекомендует муниципальным органам управления образованием осуществлять контроль за использованием образовательными организациями денежных средств из Социального фонда России на мероприятия по охране труда.

11.11. Организует проведение технической экспертизы зданий и сооружений подведомственных образовательных организаций в целях определения возможности безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

11.13. Рекомендует руководителям муниципальных органов управления образованием включать внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

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

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

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

11.14.3. Выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда,



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.14.12. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранение за работником гарантий и компенсаций за работу во вредных

условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

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

Рассмотрение в установленные сроки представлений внештатных технических инспекторов труда региональной организации Профсоюза, предложений уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

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

Проведение мониторинга состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

11.14.15. Создание условий для осуществления уполномоченными по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах предоставление уполномоченным по охране труда оплачиваемого рабочего времени и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов (внештатным техническим инспекторам труда – не менее 30 процентов) должностного оклада по занимаемой должности для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей.

## **11.2. Межрегиональная организация Профсоюза:**

11.2.1. Принимает участие в подготовке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда.

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

11.2.3. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда внештатных технических инспекторов труда Профсоюза.

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

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

11.2.6. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза в работе по осуществлению

общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

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

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

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

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

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

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

11.2.13. Повышает мотивацию внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, используя материальные и моральные методы стимулирования.

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

### **11.3. Стороны совместно:**

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

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

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

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

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

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

#### **11.4. Стороны рекомендуют:**

**11.4.1. Муниципальным органам управления образованием** организовывать питание, посты оказания первой помощи и санитарно-бытовое обслуживание работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации на территории образовательной организации.

**11.4.2. Муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза** устанавливать в территориальных соглашениях гарантии деятельности внештатного технического инспектора труда Профсоюза, включая условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, а также времени краткосрочной профсоюзной учебы.

#### **11.4.3. Руководителям образовательных организаций:**

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

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

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

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

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

## **12. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и членов Профсоюза**

**12.1.** Права и гарантии деятельности Межрегиональной организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и реализуются с учетом действующих Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Региональным соглашением между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области», настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, коллективным договором.

### **12.2. Работодатели и их полномочные представители:**

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

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

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

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

12.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников-членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением.

Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

12.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением

среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами президиума Межрегиональной организации Профсоюза – не менее 10 рабочих дней в год, членами комитета Межрегиональной организации Профсоюза, внештатными правовыми и техническим инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год.

12.4.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

## **12.5. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза рекомендуют:**

12.5.1. Предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск;
- производить премирование работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, за участие в общественно-государственном управлении образовательной организацией, за работу по повышению имиджа образовательной организации и др.;
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, комитетов, президиумов, собраний, созываемых Межрегиональной организацией Профсоюза и Профсоюзом.

12.5.2. Предусмотреть при заключении территориальных соглашений с органами местного самоуправления условия для осуществления деятельности территориальной организации Профсоюза и ее выборных органов, какие установлены в ст.377 ТК РФ для выборных органов первичных профсоюзных организаций.

**12.6. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза признают** следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюзных организаций работников, освобожденных от работы в образовательных организациях:

- предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации;

- сохранять социальные гарантии и льготы, действующие для работников образовательных организаций данной территории;

- сохранять за освобожденными профсоюзными работниками, выполняющими работу по совместительству в образовательных организациях, право на возмещение затрат по коммунальным услугам наравне с основными работниками этих организаций.

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

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

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

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

- составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- Положения о системах оплаты и стимулирования труда; - предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

- правила и инструкции по охране труда и др.

### **12.9. Департамент образования:**

12.9.1. В соответствии с частью 1 ст. 377 ТК РФ и ч. 2 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет работникам аппарата Межрегиональной организации Профсоюза отапливаемые, электрифицированные и соответствующие санитарным нормам и требованиям кабинеты № 306, 310 обеспечивает их уборку и техническое обслуживание.

12.9.2. Предоставляет Межрегиональной организации Профсоюза зал заседаний для проведения пленумов, конференций, совещаний, семинаров, обеспечивает в этом зале работу соответствующего оборудования, в том числе и для проведения профсоюзных мероприятий в режиме видеоконференцсвязи.



### **13. Контроль за выполнением Соглашения**

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами, представителями Сторон - коллегией Департамента образования и президиумом Межрегиональной организации Профсоюза, а также Департаментом по труду и социальному развитию Тюменской области.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

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

13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента образования и президиума Межрегиональной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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

**Приложение 1**  
**к РЕГИОНАЛЬНОМУ ОТРАСЛЕВОМУ**  
**СОГЛАШЕНИЮ** по организациям,  
находящимся в ведении  
Департамента образования  
и науки Тюменской области,  
на 2024-2027 годы

**Соглашение о дополнительных гарантиях при аттестации педагогических работников образовательных организаций.**

1. Работодатель распорядительным актом сохраняет (устанавливает) повышенную оплату труда работнику с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, 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;

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

- лицам, являющимся гражданами республик бывшего СССР, или лицам без гражданства, в том числе принятым на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года);

- если квалификационная категория установлена по должности педагогического работника, предусмотренной в графе 1 «Должность, по которой установлена квалификационная категория», а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), предусмотренной (предусмотренным) в графе 2 «Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию»:

<p align="center"><b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b></p>	<p align="center"><b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b></p>
<p align="center"><b>1</b></p>	<p align="center"><b>2</b></p>
<p>Учитель; преподаватель</p>	<p>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)</p>
<p>Старший воспитатель; воспитатель</p>	<p>Воспитатель; старший воспитатель</p>
<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности (01.09.2024 "Основ безопасности и защиты Родины")</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности (01.09.2024 "Основы безопасности и защиты Родины") сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности (01.09.2024 "Основ безопасности и защиты Родины").</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности (01.09.2024</p>	<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности (01.09.2024 "Основ безопасности и защиты Родины")</p>

<p align="center"><b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b></p>	<p align="center"><b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b></p>
<p>"Основы безопасности и защиты Родины")</p>	
<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»(с 01.09.2024 "Основы безопасности и защиты Родины"), преподаватель физвоспитания</p>	<p>Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности» (с 01.09.2024 "Основ безопасности и защиты Родины")</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре преподаватель ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (с 01.09.2024 "Основы безопасности и защиты Родины"), преподаватель физвоспитания</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре</p>	<p>Руководитель физического воспитания</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной</p>

<p align="center"><b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b></p>	<p align="center"><b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b></p>
	<p>работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>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)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования (если его деятельность связана с одним из видов искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>

<p align="center"><b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b></p>	<p align="center"><b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b></p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП, педагог дополнительного образования (если его деятельность связана с физической культурой и спортом)</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП, педагог дополнительного образования (если его деятельность связана с физической культурой и спортом)</p>
<p>Педагог дополнительного образования, Старший педагог дополнительного образования</p>	<p>Старший педагог дополнительного образования, Педагог дополнительного образования, педагог-организатор (по аналогичному профилю), тренер-преподаватель</p>
<p>Педагог-организатор, Тренер-преподаватель</p>	<p>Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
<p>Методист</p>	<p>Старший методист</p>
<p>Старший методист</p>	<p>Методист</p>
<p>Инструктор – методист</p>	<p>Старший инструктор – методист</p>
<p>Старший инструктор – методист</p>	<p>Инструктор – методист</p>
<p>Старший тренер-преподаватель</p>	<p>Тренер-преподаватель</p>
<p>Тренер-преподаватель</p>	<p>Старший тренер-преподаватель</p>

## 2. Областная аттестационная комиссия:

2.1. Принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они

имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

2.2. Предоставляет возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

3. В состав аттестационной комиссии образовательных организаций при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей, руководителей (заведующих) производственных практик, старших мастеров в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационными комиссиями образовательных организаций, если она предусмотрена локальными нормативными актами образовательных организаций.

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

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

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

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

- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- длительной командировки (более двух месяцев);

- временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
- ликвидации образовательного учреждения;
- работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе организации Профсоюза;

б) до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста, либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но сохранение повышенной оплаты труда в период не более одного года;

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

8. Перечень документов, предоставляемых в Областную аттестационную комиссию для рассмотрения вопроса о распространении повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- заявление педагогического работника о продлении повышенной оплаты труда с учетом ранее установленной квалификационной категории, содержащее приложения соответствующих документов, подтверждающих наличие основания для установления повышенной оплаты труда;

- ходатайство работодателя и первичной профсоюзной организации; - копия приказа или аттестационного листа об установлении квалификационной категории, в случаях, предусмотренных в пунктах «а», «б», «в» ч. 7 настоящего Приложения 1 к Соглашению.

Соответствующие документы необходимо представить в Областную аттестационную комиссию не позднее двух месяцев со дня продолжения (возобновления) трудовых отношений либо истечения срока действия квалификационной категории для работников предпенсионного возраста.

Решение Областной аттестационной комиссией по этому вопросу принимается в течение одного месяца со дня предоставления соответствующих документов.

7. Предусмотреть в коллективных договорах, что:

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

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

8. Дополнительные гарантии при аттестации педагогических работников образовательных организаций, предусмотренные в Приложении 1 к настоящему Соглашению, распространяются на педагогических работников –



членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.