Глава Урицкого района	Начальник отдела образования администрации Урицкого района	Председатель Урицкой районной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
Н.В.Тураев	Л.В. Гнеушева	Л.М. Грищенко
«14» января 2022 г.	«14» января 2022 г.	«14» января 2022 г.
М.П.	М.П.	М.П.

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ УРИЦКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, АДМИНИСТРАЦИЕЙ УРИЦКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ УРИЦКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2022-2024 ГОДЫ

Администрация Урицкого района
Регистрационный № 6 от 18.01.2022 г.
главный специалист в сфере трудовых отношений
отдела по экономике, предпринимательству,
закупкам и трудовым отношениям
Т.Г.Лукьянчикова

п.г.т. НАРЫШКИНО

2022 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное районное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Урицкой районной организацией Общероссийского профсоюза образования, администрацией Урицкого района, отделом образования администрации Урицкого района в соответствии с законодательством Российской Федерации, Орловской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации (далее также – Минпросвещения России), на 2021-2023 годы, Региональным отраслевым соглашением между Орловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2022-2024 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательных организаций, организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее соответственно – работники и образовательные организации и/или организации), обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования (далее – отрасль), устанавливающим общие условия оплаты труда работников отрасли, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

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

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

-Урицкая районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Урицкая районная организация Общероссийского Профсоюза образования), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза), представляющая интересы работников организаций в лице председателя –**Ларисы Михайловны Гриценко**;

- администрация Урицкого района в лице главы района-**Николая Владимировича Тураева**;

- отдел образования администрации Урицкого района (далее – отдел образования), представляющий интересы работодателей организаций в лице начальника отдела- **Людмилы Владимировны Гнеушевой.**

1.3. Соглашение распространяется на всех работодателей и работников организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел образования администрации Урицкого района.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Урицкая районная организация Общероссийского профсоюза образования, первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников отрасли при разработке и заключении коллективных договоров, внутренних соглашений, ведении переговоров по решению трудовых споров, защите профессиональных и социально-экономических интересов в вопросах: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4.2. В целях реализации договорного регулирования социально – трудовых отношений в образовательных организациях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

1.4.3. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создать на равноправной основе трехстороннюю отраслевую комиссию по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Территориального отраслевого соглашения и регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного контроля в период действия Соглашения.

Деятельность Отраслевой комиссии регламентируется соответствующим Положением (Приложение №1 к Соглашению).

1.5.2. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматривать по предложению Отраслевой комиссии или одной из сторон на ее заседании и

доводить их до сведения органов местного самоуправления и первичных профсоюзных организаций.

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

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

Ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров и иных соглашений целесообразно регулярно рассматривать на заседаниях выборных профсоюзных органов и освещать в средствах массовой информации, включая печатные издания.

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

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

1.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке отдел образования, доводит текст Соглашения до сведения руководителей образовательных организаций, а территориальная районная организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах (указать сокращенное наименование территориальной организации Профсоюза и адрес ее сайта) и (указать сокращенное наименование муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования, и адрес его сайта) в двухнедельный срок.

1.9. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении контроля стороны (их представители) обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему других работников и работодателей.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», 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, региональном уровнях, на уровне муниципального образования, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнерства.

2.2. Администрация Урицкого района, отдел образования:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансирование организаций, в отношении которых является учредителем.

2.2.2. Предоставляет территориальной организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности, составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Информирует территориальную организацию Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию отраслевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, и предоставляет ей сведения об их реализации.

2.2.4. Обеспечивает учет мотивированного мнения и участие территориальной организации Профсоюза в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные интересы и права работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление указанных проектов в территориальную организацию Профсоюза для согласования.

Обязуется способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в работе органов управления организации (ученый, попечительский,

наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к их деятельности в целом.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям территориальной организации Профсоюза принимать участие в (необходимо перечислить мероприятия, в которых принимает участие территориальная организация Профсоюза).

2.2.6. Обеспечивает участие представителей территориальной организации Профсоюза в работе аттестационной комиссии, а также согласовании кандидатур на должности руководителей образовательных организаций.

2.2.7. Принимает во внимание обязательства сторон, закрепленные в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы и Региональном отраслевом соглашении между Орловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2022-2024 годы.

2.2.8. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию руководящих и педагогических работников посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.9. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

2.2.10. Считает неправомерным уклонение руководителей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

2.2.11. Организует подготовку и проведение конкурсов профессионального мастерства.

2.2.12. Включает представителей территориальной организации Профсоюза в состав экспертной комиссии для проведения конкурсных отборов организаций, лучших учителей, других педагогических работников.

2.3. Территориальная организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников, в том числе в области оплаты труда.

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

2.3.3. Анализирует социально-экономическое положение работников отрасли и участвует в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование нормативной правовой базы образования, усиление социальной защищенности работников.

2.3.4. Делегирует представителя территориальной организации Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп и других органов по разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, внесения в них изменений, дополнений, поправок.

Анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в области образования.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует улучшению уровня жизни работников отрасли через:

- предложения и рекомендации по повышению оплаты труда;
- проведение мониторинга размеров заработной платы;
- сохранение социальных гарантий, льгот и компенсаций;
- предоставление дополнительных мер социальной поддержки.

2.3.7. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах:

- применения трудового законодательства;
- принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- заключения коллективных договоров;
- разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

2.3.8. Доводит до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, представляемую областной организацией Профсоюза, органами управления образованием, законодательной и исполнительной власти, оказывает им методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

2.3.9. Использует все формы информационного обеспечения работников отрасли для их информирования о деятельности сторон Соглашения по его выполнению и реализации предусмотренных социально - экономических прав и гарантий.

2.3.10. Оказывает организациям содействие и помощь в создании системы управления охраной труда, реализации законодательства о

специальной оценке условий труда, ведёт разъяснительную работу по возврату средств из Государственного учреждения – Орловского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации на осуществление мероприятий по охране труда.

2.3.11. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, по мере необходимости проводит их обучение, а также осуществляет контроль за своевременным рассмотрением заявлений работников и выплатой заработной платы с учётом установленной квалификационной категории.

2.3.12. Организует совместные семинары, вебинары руководителей организаций и председателей профсоюзных организаций по вопросам трудового законодательства.

2.3.13. Проводит обучение профсоюзного актива и других членов Профсоюза с целью повышения уровня знаний нормативных правовых актов и умения применять их на практике.

2.3.14. Обобщает опыт работы первичных профсоюзных организаций по вопросам их деятельности и рекомендует профсоюзному активу использовать его в своей работе.

2.3.15. На долевых началах финансирует отраслевые конкурсы, смотры и соревнования, за счет членских взносов учреждает участникам конкурса – членам Профсоюза премии, оказывает победителям конкурсов материальную помощь для их поездки и участия в областных конкурсах на региональном уровне.

2.3.16. Рекомендует первичным профсоюзным организациям проводить собственные конкурсы, смотры и соревнования, учреждать из средств профсоюзных организаций их участникам – членам Профсоюза премии, чествовать победителей, обобщать опыт работы лучших учителей, воспитателей, классных руководителей.

2.3.17. Способствует улучшению условий труда и быта, оздоровлению работников и членов их семей путем:

- оказания помощи в подборе и приобретении, в том числе льготных путевок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья;

2.3.18. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной их болезнью и несчастными случаями в семьях;

- премирует и представляет к награждению за добросовестную профессиональную деятельность, хорошую общественную работу председателей первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, членов отраслевого Профсоюза, а также руководителей образовательных организаций;

- премирует первичные профсоюзные организации за внедрение в практику деятельности «профсоюзных уроков», в целях информирования

обучающихся образовательных организаций района о роли и основных направлениях деятельности Общероссийского Профсоюза образования и активное проведение данной работы по итогам года.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в сфере образования на муниципальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом его выполнения.

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

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

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

3.1.6. При аттестации, аккредитации и оценке деятельности организаций учитывать наличие коллективного договора, анализировать работу сторон по выполнению его обязательств и совместную деятельность по улучшению условий труда работников.

3.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования отраслевых программ, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, а также по другим социально значимым вопросам.

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

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

3.1.10. Оказывать организационное и методическое содействие по разработке и заключению коллективных договоров организаций, вести консультации и обучение представителей сторон социального партнерства по указанным вопросам.

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

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

3.2. С целью укрепления взаимодействия в части совершенствования контроля (надзора) в сфере образования стороны в пределах своей компетенции будут содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства Российской Федерации в сфере образования, в том числе, в области прав работников, обмениваться информацией по вопросам, входящим в компетенцию каждой из сторон, участвовать в совместных семинарах, совещаниях, иных мероприятиях по перечисленным вопросам.

IV. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодых специалистов

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

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодых специалистов;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в отрасли;
- активизация и поддержка патриотического воспитания, здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- оказание помощи в трудоустройстве выпускникам педагогических профессиональных образовательных организаций (далее – выпускники), по специальности в течение одного года после выпуска;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

- внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

- развитие творческой и социальной активности молодых специалистов.

4.2. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов:

- выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, образовательные программы высшего образования, работающим в государственных образовательных организациях Орловской области, муниципальных образовательных организациях, базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады, базовые оклады) повышаются на 20 процентов в течение первых трех лет со дня приема на работу в соответствующую образовательную организацию;

- выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, получившим среднее профессиональное или высшее образование в возрасте до 35 лет (включительно) и поступившим на работу в государственные образовательные организации Орловской области, муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах Орловской области, на должности педагогических работников, предоставляется единовременная денежная выплата на обзаведение хозяйством в порядке и размере, установленном постановлением Правительства Орловской области № 360 от 28 октября 2013г. «О размере, условиях и порядке предоставления единовременной денежной выплаты на обзаведение хозяйством выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в государственные образовательные организации Орловской области, муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах»;

- молодым учителям предоставляется право на приобретение жилого помещения в соответствии с постановлением Правительства Орловской области от 30 октября 2014г. №334 «Об утверждении Порядка предоставления государственной поддержки молодым учителям для выплаты в полном объеме первоначального взноса при получении ипотечного кредита (займа)»;

- молодым специалистам – членам Профсоюза в возрасте до 35 лет включительно, очно закончившим высшие или профессиональные образовательные организации и впервые поступившим на работу в этом же

году в срок до 1 сентября на полную ставку и за счет средств Орловской областной организации Общероссийского Профсоюза образования предоставляется единовременная выплата в виде материальной помощи в размере, установленном президиумом Орловской областной организации Общероссийского Профсоюза образования и единовременная выплата из средств районной организации Профсоюза в размере 1 тысячи рублей;

- победители профсоюзного конкурса «Самый перспективный молодой специалист года» награждаются денежной премией.

4.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов, содержащие, в том числе положения по:

- закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положениями об оплате труда и коллективными договорами;

- установлению дополнительных мер социальной поддержки молодых специалистов, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором или локальными нормативными актами;

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

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности.

4.4. Стороны также рекомендуют осуществлять обобщение и распространение лучшего опыта работы молодых специалистов путём размещения информации на профсоюзных сайтах и страницах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.5. В рамках своих полномочий стороны договорились содействовать:

4.5.1. Принятию муниципальных программ, законодательных и иных нормативных правовых актов, направленных на поддержку молодых специалистов.

4.5.2. Закреплению молодых специалистов в образовательных организациях и их профессиональной адаптации через:

- проведение и участие в мероприятиях, способствующих пропаганде инновационного опыта работы молодых специалистов;

- организацию форумов молодых специалистов Орловской области;

- анкетирование молодых специалистов и анализ его данных;

- обучение молодых специалистов основам трудового законодательства,

-проведение мероприятий и встреч на уровне Главы района, способствующих пропаганде инновационного опыта работы молодых кадров, в том числе с ежегодным награждением молодых педагогов и педагогов, достигших значительных результатов в работе, грантом Главы района с выплатой премии (общая сумма составляет 100 тыс. руб.) из средств

муниципального бюджета в количестве 4-х претендентов: 1-молодой специалист и 3 педагогических работника, в том числе учителя, воспитатели ДОУ.

V. Трудовые отношения

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

5.1.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

5.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р) (далее - Программа).

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

5.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014г. №103н) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- 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);

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

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

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

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.

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

5.1.5. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения, основания изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №1601 от 22 декабря 2014г. «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 также - Минобрнауки России) с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016г. №755, приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019г. №234 (далее – приказ №1601).

5.1.6. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению

учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам 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 (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

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

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том

числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса.

5.1.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.9. Руководители организаций обязуются расторгать трудовые договоры с работниками по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом.

5.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, в соответствии с пунктом 1 статьи 81 Трудового кодекса, выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства из средств соответствующих бюджетов следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

5.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда:

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

б) лиц, получивших профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет с момента трудоустройства;

в) работников, имеющих почётные звания, награждённых ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;

г) лиц, которым до возникновения права на назначение страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно осталось два года;

д) не освобождённых от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций.

5.4. Стороны исходят из того, что:

- в соответствии с пунктом 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы;

- изменение требований к квалификации 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 Трудового кодекса (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5.5. Стороны договорились о том, что в организациях в течение учебного года не осуществляются организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

5.6. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующих 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 работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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

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

VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом №1601.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ №536), предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса;

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

д) 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;

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для

дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

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.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020г. №373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса, для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса) и направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

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 исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930г. №169).

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

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

6.7. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса.

6.8. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Стороны определили, что дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.

В коллективном договоре могут определяться другие основания и условия предоставления кратковременных дополнительных оплачиваемых отпусков, а также их конкретная продолжительность, например, такие, как проводы сына в армию, сопровождение 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования, отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности и другие.

(Работникам, являющимся председателями территориальных, первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 3 календарных дней. Порядок предоставления такого отпуска определяется территориальным соглашением, коллективным договором).

6.9. Педагогическим работникам может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020г. №748.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

VII. Оплата труда и нормы труда

7.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников организаций стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Орловской области с учетом:

- 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;
- Постановления Правительства Орловской области №267 от 12.08.2011г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда

работников государственных образовательных учреждений Орловской области».

Регулирование вопросов оплаты труда работников государственных (муниципальных) организаций, содержащееся в настоящем и иных разделах Соглашения, предлагается предусматривать в коллективных договорах.

7.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

7.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

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

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- 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;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

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

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

- личного участия работников в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусмотренных приказом №1601;

- положений, предусмотренных приложением к приказу №536, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

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

- регулирования 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, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

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 (например, по математике, русскому языку и другим).

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

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

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

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

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

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

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

7.4. Фонд оплаты труда работников формируется из средств на:

- оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

7.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией организации на основании Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

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

7.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

7.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями

труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель принимает решение об установлении конкретных размеров доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании статьи 371 Трудового кодекса с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса.

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

7.11. Стороны считают необходимым:

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

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

7.11.3. Рекомендовать работодателям:

а) относить к выплатам компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей по:

- классному руководству;
- проверке письменных работ;
- заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;
- руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- другим видам работ, не входящим в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками.

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

7.11.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций установление стимулирующих выплат 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;

7.11.5. Рекомендовать работодателям:

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

б) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня;

в) при выплате заработной платы 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

а) превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и

(или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

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

в) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей;

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

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

- сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012г. №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников муниципальных организаций;

- увеличению уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных организаций, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года;

- финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в муниципальных организациях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников отрасли.

7.14. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство сохранять выплаты (доплаты), установленные из муниципального бюджета и не допускать снижение их размера.

7.15. Стороны договорились совместно определить подходы и разработать предложения по повышению уровня финансового обеспечения воспитательной работы в образовательных организациях, определению нормативных затрат на осуществление данной деятельности, в том числе с целью обеспечения возможности установления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическому

работнику в случае замещения им в течение длительного времени (определяется коллективным договором) отсутствующего другого педагогического работника в части осуществления классного руководства.

7.16. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

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

- 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.

7.17. 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 выплат (доплат) работникам, на которых с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности по:

- содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и проведении социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

7.18. Стороны принимают необходимые меры по:

- обеспечению своевременной выплаты в организациях заработной платы, пособий, перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безналичным путём и бесплатно в соответствии со статьёй 377 Трудового кодекса;

- недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

- обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- включению в коллективные договоры конкретных сроков выплаты заработной платы – аванса и окончательного расчета в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса, закрепление материальной ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты зарплаты в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса, и за задержку выплаты зарплаты в виде установления конкретных размеров денежной компенсации в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса.

VIII. Условия и охрана труда

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

8.1. Администрация Урицкого района, отдел образования администрации Урицкого района:

8.1.1. Координирует и контролирует деятельность организаций, в отношении которых он выполняет функции и полномочия учредителя, в области охраны труда.

8.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев.

8.1.3. Информирует территориальную организацию Профсоюза в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в истекшем году, их причинах, выделении организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.4. Предусматривает выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда, здоровья работников.

8.1.5. Организует проведение обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций в установленном законодательством порядке.

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

8.1.7. Рекомендует организациям:

- предусматривать доплату работникам, выполняющим обязанности по организации охраны труда в размерах, установленных коллективными договорами;

- включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы на финансирование мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с первичной профсоюзной организацией (только для бюджетных организаций).

8.2. Администрация Урицкого района, отдел образования администрации Урицкого района способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, руководствуясь статьей 212 Трудового кодекса.

8.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, вакцинации, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

8.2.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса.

8.2.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

8.2.8. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

8.2.9. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, проводят мониторинг их технического состояния.

8.2.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8.2.11. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, а также оказывают материальную поддержку работникам, тяжело пострадавшим, но не погибшим, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

8.2.12. Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

8.2.13. Предусматривают участие внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве при проведении образовательной деятельности.

Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.3. Территориальная организация Профсоюза с участием председателей первичных профсоюзных организаций:

8.3.1. Обеспечивает деятельность внештатного технического инспектора труда, направляет его на обучение, организованное Орловской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

8.3.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

8.3.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

8.3.6. Оказывает содействие работодателям в проведении специальной оценки условий труда.

8.3.7. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3.8. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности.

8.3.9. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда, в работе комиссий по проверкам:

- готовности образовательных организаций к началу учебного года и к работе в зимний период;

- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

8.3.10. Организует участие в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Лучший внештатный технический инспектор труда».

8.3.11. Вручает организациям с профсоюзным членством 86 и более процентов меру социальной поддержки, учрежденную Орловской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования, в виде набора изделий медицинского назначения – аптечек для оказания первой помощи работникам.

8.4. Стороны совместно:

- осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

- содействуют выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда;

- рассматривают на совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

8.5. Стороны пришли к договорённости о том, что будут способствовать созданию в образовательных организациях групп здоровья, используя помещения актовых и спортивных залов, проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия, заключать договоры на использование тренажерных и фитнес залов, бассейнов на условиях частичной оплаты за счёт образовательных организаций, профсоюзных организаций и самого работника. Размер оплаты определяется в соответствующих локальных нормативных актах и коллективных договорах образовательных организаций.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации (если порядком предоставления средств не установлено иное) в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха и оздоровления работников, их семей, мероприятия по охране здоровья, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.1.2. Администрация организации при наличии средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, имеет право осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников (для бюджетных организаций). Конкретные меры определяются в коллективном договоре.

9.1.3. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций Орловской области, муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), в соответствии с Законом Орловской области от 6 сентября 2013г. №1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области», компенсируются расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными постановлением Правительства Орловской области от 29 мая 2009г. №43 «Об установлении денежной формы предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг отдельным категориям граждан». Право на компенсацию расходов по оплате жилого помещения, отопления и освещения имеют также проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), расположенных на территории Орловской области, педагогические работники, вышедшие на пенсию, при условии наличия стажа работы в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), не менее десяти лет на день выхода на пенсию.

9.1.4. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций Орловской области, муниципальных образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, установленные базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады, базовые оклады) повышаются на 25 процентов.

9.1.5. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА,

выплачивается компенсация за эту работу. Размер и порядок выплаты определяется Правительством Орловской области.

9.2. Администрация Урицкого района, отдел образования администрации Урицкого района:

- в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры организаций;

- при формировании предложений к проекту муниципального бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников за счет средств муниципального бюджета.

9.3. Стороны рекомендуют с учетом финансово-экономического положения организаций устанавливать в коллективных договорах, локальных нормативных актах следующие дополнительные гарантии:

а) надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия организации;

б) ежемесячные стимулирующие доплаты наставникам молодых специалистов;

в) сохранение за педагогическими работниками оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока её действия в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком – не менее чем на 1 год;

- после длительного лечения (более 6 месяцев) – не менее чем на 1 год;

- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае если указанный отпуск был использован для собственного лечения, либо ухода за больными родственниками – не менее чем на 1 год;

- до возникновения права на назначение страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018г. №350) – не менее чем за 1 год;

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

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, подтверждённых решениями органов власти, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с

сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, – не менее чем на 6 месяцев (конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором);

г) произведение оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

д) предоставление возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию;

е) выделение дополнительных средств в размере 2% и выше, полученных от приносящей доход деятельности (для бюджетных организаций) на:

- санаторно-курортное лечение и отдых работников, организацию добровольного медицинского страхования;

- установление конкретных размеров средств, выделяемых на развитие социальной сферы;

- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения;

ж) выплату материальной помощи при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию;

- пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации;

- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации;

з) оплату по основному месту работы командировочных расходов при сохранении среднего заработка работникам в период повышения

квалификации, переподготовки и других командировок по распоряжению руководителя;

и) выплату ежемесячной денежной компенсации расходов за проезд на общественном транспорте (за исключением такси) до места работы и обратно педагогическим работникам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

9.4. Стороны рекомендуют руководителям организаций при наличии санаторно-курортной путевки предоставлять работникам отпуск на лечение в любое время года.

9.5. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.5.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов в соответствии с действующим трудовым законодательством.

9.5.2. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

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

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

а) сохранения льготы на 50% по оплате за присмотр и уход за детьми (родительская плата) в дошкольной образовательной организации для работников детских садов, их филиалов и дошкольных групп;

б) сохранения льготы для детей работников образования, пользующихся первоочередным правом зачисления ребенка в дошкольную образовательную организацию;

в) системы мер по социальной поддержке работников, в том числе поддержки молодых специалистов;

г) предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

д) выполнения комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников, их семей, а также льготного содержания детей малообеспеченных родителей в учреждениях.

9.8. Стороны считают необходимым:

9.8.1. Способствовать обеспечению порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению ГИА обучающихся

по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

9.8.2. Создавать безопасные и комфортные условия труда работников, участвующих в проведении ГИА, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также организовывать места для приема пищи и обеспечивать другие нужды работников.

X. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

10.1. Администрация Урицкого района, отдел образования администрации Урицкого района:

10.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

10.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность организаций в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

10.1.3. Координирует деятельность организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

10.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования.

10.1.5. Принимает меры по:

- проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах;

- повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала организаций, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников отрасли.

10.1.6. Разрабатывает и принимает организационные меры по предупреждению массового сокращения численности работников образовательных организаций.

10.1.7. Рекомендует руководителям образовательных учреждений при проведении структурных преобразований не допускать массовых увольнений работников, не проводить в течение учебного года мероприятия по

сокращению рабочих мест и заранее планировать трудоустройство высвобождаемых работников.

10.1.8. Информирует территориальную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые высвобождения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

10.2. Стороны считают, что:

10.2.1. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.2.2. 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, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Рекомендуется аналогичные особенности аттестации педагогических работников закреплять в коллективных договорах.

10.2.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

10.3. Стороны договорились совместно:

10.3.1. Не принимать решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- реализации программы «Земский учитель»;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации;

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

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

- совершенствованию методики оценки труда учителя;

- развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образования, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

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

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности уволенных работников за определенный календарный период, к которым относятся:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

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

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

10.3.4. Определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию и регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования.

10.3.5. Содействовать сохранению и развитию отдельных образовательных организаций – учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам образовательных (инклюзивных) организаций, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям.

10.3.6. Создавать условия для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проводить организационные и информационно-разъяснительные мероприятия по содержанию пенсионной реформы, в том

числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников.

10.3.7. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогических работников; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в образовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогических работников на сохранение своего здоровья и формирование здоровьеориентированного поведения.

10.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и иных соглашениях обязательства по:

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- созданию работодателями условий для осуществления трудовой деятельности женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- определению порядка и созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

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

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

- при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования:

а) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ 664/08);

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

в) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

10.5.1. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

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

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

- ведение журнала и дневников обучающихся общеобразовательных организаций в электронной форме;

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

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

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

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

- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;

- ведение журнала в электронной форме;

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

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя;

- локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся общеобразовательных организаций, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

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

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Регионального отраслевого соглашения между Орловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2022-2024 годы, настоящего Соглашения, уставов образовательных организаций, коллективных договоров.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

11.2.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием,

необходимым для работы и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и ее подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

11.2.5. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

11.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере и в порядке, определенных Уставом Профсоюза, соглашениями, коллективным договором, не допуская задержки их перечисления.

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

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.7. Содействовать выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования, Орловской областной организации Общероссийского Профсоюза образования, территориальной и первичных профорганизаций по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Общероссийского Профсоюза образования, областной, территориальных и первичных профсоюзных организаций или препятствующие их законной деятельности,

несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

11.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности любой образовательной организации, принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Работодатели за счет средств организаций (только бюджетных) могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, – председателям первичных профсоюзных организаций, другим членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, не освобожденным от основной работы, выплаты в размере от 10 до 50 процентов от установленной базовой единицы с учетом следующих показателей эффективности и результативности их работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

Порядок и размер выплат определяется по согласованию с председателями первичных профсоюзных организаций и закрепляется в коллективных договорах, положениях об оплате труда.

11.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

11.5.1. Работники, входящие в состав выборных 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 выборных профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены выборных профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может

производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.5.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

11.5.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

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

11.6.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.6.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками выборного профсоюзного органа социально-

трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

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

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

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

11.8. С учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (абзацы 5,7 статьи 74 Трудового кодекса);

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в соответствии с пунктами 2 (сокращение численности или штата работников организации), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации) или 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 Трудового кодекса (статья 373 Трудового кодекса);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (статья 105 Трудового кодекса);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных абзацем 3 статьи 113 Трудового кодекса (статья 113 Трудового кодекса);

- утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса);

- установление заработной платы работнику в соответствии с действующими системами оплаты труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статья 135, статья 144, статья 152, статья 153, статья 154 Трудового кодекса);

- утверждение формы расчётного листка (статья 136 Трудового кодекса);

- установление различных систем премирования, стимулирующих, компенсационных доплат и надбавок (постановление Правительства Орловской области 12 августа 2011г. №267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (статьи 146, 147 Трудового кодекса);

- определение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса), в том числе изменение существенных условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 Трудового кодекса);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса);

- утверждение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 Трудового кодекса);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 Трудового кодекса).

11.9. Администрация Урицкого района, отдел образования администрации Урицкого района принимает все необходимые меры по недопущению вмешательства администраций образовательных организаций в практическую деятельность первичных профсоюзных организаций, затрудняющую выполнение выборными профсоюзными органами своих уставных задач.

XII. Обязательства территориальной организации Профсоюза

12. Территориальная и первичные профсоюзные организации обязуются:

12.1. Разработать и принять территориальное отраслевое соглашение и коллективные договоры в образовательных организациях на 2022-2024 годы.

12.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров и иных соглашений, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций муниципалитета.

12.3. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, согласовывать законопроекты и нормативные правовые акты в области экономических, социальных вопросов, охраны труда, проводить акции против принятия решений, ухудшающих социально-экономическое положение работников отрасли.

12.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов отраслевого Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную консультационную юридическую помощь членам Профсоюза и коллективам.

12.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организаций.

12.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников отрасли в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

12.7. Контролировать соблюдение в образовательных организациях трудового законодательства, Порядка проведения аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», оплаты труда и компенсационных выплат.

12.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательных организаций.

12.9. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей (членов Профсоюза) организаций по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий работников.

12.10. Использовать возможности переговорного процесса с целью предотвращения социальной напряженности в коллективах.

12.11. Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение, коллективные договоры.

12.12. Повышать юридическую грамотность работников отрасли, их умение на практике применить законодательство, отстаивать свои права и интересы, в том числе через осуществление работы профсоюзных кружков в организациях.

XIII. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях производится его сторонами посредством Отраслевой комиссии, которая в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

13.2. Информация о выполнении Соглашения доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, профсоюзных организаций всех уровней.

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

Администрация Урицкого района, отдел образования администрации Урицкого района принимает необходимые меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей.

13.4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

13.5. Стороны договорились о том, что:

13.5.1. Настоящее Соглашение в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.5.2. В период действия настоящего Соглашения территориальная организация Профсоюза не организует забастовок по вопросам, включённым в Соглашение при условии их выполнения. В случае возникновения забастовок ответственность сторон устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Приложение №1
к Территориальному отраслевому соглашению

Положение
о трехсторонней отраслевой комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Территориального отраслевого соглашения и регулированию социально- трудовых отношений

1.Общие положения

1.1. Трехсторонняя отраслевая комиссия по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Территориального отраслевого соглашения и регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования области, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Отраслевая комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Орловской области, Региональным отраслевым соглашением между Орловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2022—2024 годы, Территориальным отраслевым соглашением (далее - Соглашение), Положением о трехсторонней отраслевой комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Территориального отраслевого соглашения и регулированию социально-трудовых отношений (далее – Положение), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области.

1.2. Состав Отраслевой комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон и полномочности их представителей и утверждается на заседании президиума территориальной организации Профсоюза в соответствии с пунктом 3.4. статьи 34 Устава Профсоюза.

Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. Цели и задачи Отраслевой комиссии

2.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей образовательных организаций муниципального образования;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- контроль за исполнением и реализацией обязательств сторон настоящего Соглашения;

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных организаций, установленных трудовым законодательством, федеральным, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по организациям образования;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение;

- обеспечение контроля по внесению изменений в положения об оплате труда работников образовательных организаций муниципальных образований в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, Постановлениями Правительства Российской Федерации и другими законодательными актами по вопросам оплаты труда и своевременному их исполнению на территории муниципального образования;

- обсуждение проектов законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования, внесение в них изменений, дополнений;

- оказание содействия при разработке коллективных договоров образовательных организаций;

- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок.

3. Права Отраслевой комиссии

3.1. Отраслевая комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных организациях;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- запрашивать в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии у представителей работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах;

- заслушивать на своих заседаниях информацию сторон, руководителей образовательных организаций, председателей первичных профсоюзных организаций о выполнении Соглашения, а также коллективных договоров;

- получать от руководителей образовательных организаций информацию о социально-экономическом положении работников, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- решать спорные вопросы по реализации положений Соглашения;

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Отраслевой комиссии;

- создавать при необходимости дополнительные советы, рабочие группы по реализации Соглашения;

- осуществлять контроль за исполнением своих решений.

4. Организация деятельности Отраслевой комиссии

4.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнерства Отраслевая комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

4.4. Сопредседатели Отраслевой комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии;

- утверждают состав рабочих групп, план и регламент работы Отраслевой комиссии;

- подписывают принятые решения Отраслевой комиссии.

4.5. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Заседания Отраслевой комиссии проводятся не реже 2 раз в течение года.

5. Срок полномочий Отраслевой комиссии

5.1. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

5.2. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Отраслевой комиссии.

Приложение №2
к Территориальному отраслевому соглашению

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы (дошкольная образовательная организация, общеобразовательная организация) и образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы (организация дополнительного образования).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №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 – Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объёма учебной нагрузки» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

Приложение №3
к Территориальному отраслевому соглашению

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

В территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. №276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
1	**2**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные

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