

Начальник управления образования администрации Минераловодского городского округа

*Безруких Д.А.*  
« 22 » *декабря* 2022 г.



Председатель Территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации Минераловодского городского округа Ставропольского края

*Т. П. Редкозубова*  
« 23 » *декабря* 2022 г.



## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по учреждениям, находящимся в ведении  
управления образования администрации  
Минераловодского городского округа  
на 2023-2025 годы

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МИНЕРАЛОВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Per. № *538/02* 0  
" 23 " *12* 2022 г.

*М. П. Редкозубова*  
*Т. П. Редкозубова*

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации Минераловодского городского округа на 2023 - 2025 годы (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2023 - 2025 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и иных организаций (далее – учреждения, образовательные учреждения), находящихся в ведении управления образования администрации Минераловодского городского округа.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда, минимальные социальные льготы и гарантии работникам образования, и не ограничивает права администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края, Управления образования, образовательных учреждений в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.3. Положения Соглашения:

- обязательны для учреждений, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных споров.

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

1.4. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работодатели, в лице их полномочного представителя – управления образования администрации Минераловодского городского округа (далее – Управление образования).
- работники учреждений (далее - работники), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования, в лице их полномочного представителя – Территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации Минераловодского городского округа Ставропольского края (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

1.5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования.

В учреждениях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на расчетный счет

Профсоюза денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Профсоюз и первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6.2. В тех случаях, когда на работников учреждений, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.6.3. Законы Ставропольского края, нормативные правовые акты Ставропольского края, Минераловодского городского округа, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.6.4. В коллективном договоре учреждения, с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6.5. Управление образования и Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров образовательных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

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

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, первичных профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

1.6.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к

нему до подведомственных учреждений, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 30 сентября 2025 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с трудовым законодательством.

## **II. Обязательства представителей сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приоритетных национальных проектов, государственной программы Ставропольского края «Развитие образования», муниципальной программы Минераловодского городского округа Ставропольского края «Развитие образования» от 22.12.2015 года № 199.

2.1.2. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных учреждений, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденных Решением Совета депутатов «О бюджете Минераловодского городского округа Ставропольского края» на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по непрерывному дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных, муниципальных услуг в области образования.

2.2.4. При реализации функций муниципального заказчика муниципальной программы Минераловодского городского округа в Ставропольском крае «Развитие образования» предоставляет Профсоюзу информацию

о соответствующей программе, затрагивающей социально-трудовые права работников и (или) влияющей на их социально-экономическое положение.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных учреждений.

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе Совета руководителей, совещаний, межведомственных комиссий, рабочих групп и других мероприятиях.

2.2.7. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.8. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных учреждений 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, Соглашения.

2.2.9. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.10. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

2.2.11. Для обеспечения мер социальной защиты педагогов при реализации приоритетного национального проекта "Образование" включает представителей Профсоюза в конкурсные комиссии (советы, рабочие группы) по отбору претендентов, экспертные советы (группы, комиссии) по оценке материалов.

2.2.12. Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень муниципальных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.13. Рекомендует образовательным учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

### 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждений.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

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

2.3.5. Проводит экспертизу проектов нормативных актов управления образования Минераловодского городского округа, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования. Направляет замечания и предложения в Управление образования, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

2.3.6. Обращается в органы исполнительной и законодательной власти Минераловодского городского округа с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оценки профессиональных рисков.

Проводит независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений системы образования Минераловодского городского округа.

2.3.9. Участвует в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, профсоюзных мероприятий.

## **III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями**

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 отрасли на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая

комиссия), являющейся органом социального партнерства в отрасли на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

3.1.4. Определять совместным решением сторон состав Отраслевой комиссии и формировать ее на основе соблюдения принципов равноправия сторон и полномочности их представителей.

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

3.1.5. Содействовать реализации принципов государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных учреждений, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.6. 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 социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Образовательным учреждениям и профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. Содействовать формированию полномочного объединения работодателей в сфере образования на муниципальном уровне.

3.1.8. Содействовать организации на локальном уровне работы комиссий по ведению переговоров подготовки и заключению коллективных договоров, внесению в них дополнений и изменений и обеспечению постоянного контроля за ходом их выполнения.

3. 2. Управление образования обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов (в случаях наделения Управления образования соответствующими полномочиями), затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

При подготовке и принятии приказов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

Рекомендовать образовательным учреждениям осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим выборным органам первичных профсоюзных

организаций, порядок подготовки и принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные, трудовые права и интересы работников.

При этом порядок согласования конкретизируется в коллективных договорах.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления образовательных учреждений (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

Способствовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждений с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета.

3.2.3. Способствовать обеспечению в подведомственных учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение на общем собрании работников образовательного учреждения.

3.3. Осуществлять совместный систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений проводить на муниципальном уровне конкурсы "Лучший коллективный договор", "Лучший социальный партнер".

3.4. Стороны договорились:

- учитывать при оценке эффективности деятельности образовательного учреждения и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением, в том числе:

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

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательного учреждения;

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

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, в том числе в целях осуществления рейтинга учреждений, подведомственных Управлению образования, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать на официальных сайтах Управления образования (<http://obrmv.ru/>) и Профсоюза (<http://mrv.uprof.info/>) в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего



Соглашения.

3.6. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.).

3.7. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

#### **IV. Трудовые отношения**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений 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 и краевым законодательством.

4.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329), примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения Ставропольского края (муниципального учреждения муниципального образования Ставропольского края) (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 N 548-рп).

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.

4.1.4. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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);

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

- 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.

4.1.5. 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, условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

4.1.6. Работники образовательных учреждений, включая руководителей и их заместителей, реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, 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 работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, работники образовательных учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений, 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.

Поскольку в соответствии с ТК РФ заработная плата состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера, дополнительная работа штатного сотрудника (директор, заместитель, социальный педагог и т.д.) в свое основное время в качестве учителя является совмещением должностей. Таким образом, работнику, совмещающему педагогическую должность, должно выплачиваться не две заработной платы: по должности директор и по должности учителя со всеми надбавками, а одна которая включает в себя должностной оклад по должности директора, компенсационные и стимулирующие выплаты по должности директора и компенсационная выплата за совмещение должности учителя фиксированной суммой, которая включает в себя оплату за часы, за

квалификационную категорию, за проверку тетрадей и т. д. и рассчитывается по тарификации. Именно одной суммой в абсолютном размере эта доплата за совмещение должности учителя должна быть в трудовом договоре, с приложением подписанного расчета размера этой доплатой. В соответствии со ст. 151 ТК РФ размер доплаты за совмещение должностей устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

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 педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Управления образования, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий необходимый объем для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

4.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- не допускать в образовательных учреждениях заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем;
- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего образования 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 снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ставропольскому краю;

- вести электронные трудовые книжки работников, в том числе обеспечить ведение бумажной трудовой книжки работников, принятых до 01 января 2021 года или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Работнику, впервые поступившему на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- не допускать запроса у педагогических работников материалов, являющихся отчетной документацией, составление которых не предусмотрено должностными обязанностями и (или) локальными нормативными актами образовательной организации;

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

4.1.8. Каждый работник образовательного учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных,

имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

4.2. Управление образования и Профсоюз рекомендуют работодателям:

4.2.1. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации:

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

- при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

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

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (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», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

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

4.2.2. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах документооборот в соответствии Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 № 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ" (Зарегистрирован 22.08.2022 № 69724):

4.2.2.1. 1) рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

2) журнал учета успеваемости;

3) журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

4) план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя);

5) характеристика на обучающегося (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, по запросу).

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

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

2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

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

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме.

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

1) ведение классного журнала;

2) составление плана работы классного руководителя;

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

Расширение видов отчетной документации, по сравнению с перечнем, установленным пункте 4.2.1. регулируется локальными актами образовательного учреждения;

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

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

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных

учреждениях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (в течение двух лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно);
- работников, проработавших в организациях системы образования свыше 10 лет;
- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- не допускать перезаключения бессрочного трудового договора на трудовой договор в форме контракта на основании достижения работником пенсионного возраста, если он не является обязательным для данной категории работников.

4.2.2.8. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющих квалификационную категорию.

4.3. Управление образования и Профсоюз договорились проводить совместные ежегодные тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных учреждениях Минераловодского городского округа.

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

4.5. 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.

4.6. 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.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных учреждений стороны исходят из того, что система оплаты труда работников

учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и краевыми законами, иными нормативными актами Российской Федерации, Ставропольского края и Минераловодского городского округа с учетом:

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № 1992/02) с учетом приложения № 2 к настоящему Соглашению;

- 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.

5.1.2. До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливается в соответствии с приложением № 3.

Оплату труда работников учреждений производить в соответствии с принятыми в учреждениях Положениями об оплате труда, согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций и разработанными на основе Положения об оплате труда работников казенных образовательных учреждений и Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Минераловодского городского округа, согласованных с Профсоюзом.

5.1.3. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным или краевым законодательством.

5.2. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждений, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- 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 недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования 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 установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним



понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения стимулирующей выплаты к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым и муниципальным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

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, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г №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»;
- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г №536 «Об утверждении особенностей режима времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- определения размеров выплат компенсационного 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);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, 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).

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, 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 установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) согласно ТК РФ, за каждый час работы в ночное время. Размер оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Повышенный размер оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается сверх МРОТ.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов, по согласованию с органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 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 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо

от преподаваемого предмета, 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 - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

5.11. Не допускается изъятие средств из фонда оплаты труда у учреждения, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности.

Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным учреждением государственных услуг.

5.12. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях и регулируются Положением об оплате труда работников и (или) Положением о порядке и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.13. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда работников, на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи, иных случаях).

5.14. Стороны рекомендуют устанавливать выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных учреждений в пределах утвержденного объема средств фонда стимулирующих выплат, что закрепляется в коллективном договоре и Положении об оплате труда работников.

5.15. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требования (СанПин) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных

образовательных учреждений является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.16. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны договорились индексацию заработной платы работников образования производить в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Ставропольского края и нормативно-правовыми актами Минераловодского городского округа

5.17. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно добиваются:

5.17.1. Конкретных этапов и последовательного приближения оплаты труда работников образования к уровням, предусмотренным законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

5.17.2. Увеличения оплаты труда работников образовательных учреждений, в том числе получающим субсидии для финансового обеспечения выполнения муниципальных услуг (выполнения работ) из бюджета Минераловодского городского округа, ежегодно внося предложения в проект бюджета Минераловодского городского округа.

5.17.3. Выделения из бюджета своевременно и в полном объеме средств на оплату труда с учетом повышения ставок и окладов. Не допуская снижения государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп на территории Минераловодского городского округа Ставропольского края.

5.17.4. Расширения диапазона дифференциации размеров должностных окладов (ставок) и повышения уровня оплаты труда педагогических, научно-педагогических и других работников высшей квалификации, в том числе за наличие почетных званий и иных государственных наград.

5.17.5. Сохранения размеров выплат к должностным окладам и ставкам заработной платы за работу в образовательных учреждениях с детьми, имеющими отклонения в развитии, детьми, нуждающимися в длительном лечении в размерах, предусмотренных Положениями об оплате труда работников.

5.18. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.18.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных

кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другая педагогическая работа).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.18.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года "ступенчатого" метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5.18.3. В случае уменьшения у учителей образовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

5.18.4. При получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.18.5. Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.18.6. Оплату труда педагогических работников производить 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 Отраслевому соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)

5.18.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу,

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

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

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

- сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

5.18.8. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.18.9. Работники, у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх-МРОТ.

Работник, привлекающийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, обеспечиваются оплатой за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы (дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада))), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, исчисленные не менее, чем в

двойном размере за день или час работы.

5.18.10. Педагогическим работникам, участвующих:

- в подготовке и проведения репетиционных ГИА, собеседованиях, проверке сочинений (являющимися допуском к ГИА), ГИА, в режиме санитарно-эпидемиологических ограничений, устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в особых условиях труда.

5.19. Стороны договорились:

5.19.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.19.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.19.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.19.4. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800) (далее - постановление № 850)».

Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

5.19.5. Согласовывать проекты нормативных правовых актов, предусматривающих введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из краевого бюджета, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на краевом уровне.

Регулярно обсуждать на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы, связанные с изменениями условий оплаты труда.

5.19.6. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками,



приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.19.7. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.19.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.19.9. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные 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 и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

5.19.10. При установлении выплат за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждениях руководствоваться следующими положениями:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства педагогическим работником, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

5.19.11. Рекомендовать образовательным учреждениям:

- предусматривать в коллективных договорах направление до 60% средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности на оплату труда с начислениями, подготовку работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных

услуг, согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору;

5.20. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые две недели. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с обязательствами, предусмотренными коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/100 ключевой ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

5.21. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (сбор и (или) обработка информации и несовершеннолетних лиц, проживающих на территории округа, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

5.22. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательного учреждения (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

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

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

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

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

## **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 образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Приказом № 536-ФЗ, предусматривая в них в том числе:

- а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательного учреждения, так и за ее пределами;
- б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических;
- в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- г) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательном учреждении в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;
- д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.3. Педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размеры и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются Правительством Ставропольского края за счет бюджетных ассигнований бюджета Ставропольского края, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению

руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

6.5. Работодатели обеспечивают приравнивание нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ.

6.6. 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 и заместителей руководителей образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений этих учреждений и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ руководствоваться пунктом 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 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 профсоюзного комитета утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в

течение двух лет подряд, а также 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

6.7. 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.

6.8. 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, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными отпусками, являются для них рабочим временем с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической (в том числе методической и организационной) работе, связанной с реализацией образовательной программы в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникулярного времени, в соответствии с утвержденным графиком работы.

В каникулярное время работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала могут привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации в пределах установленного им рабочего времени с

сохранением заработной платы.

6.10. При возложении на учителей обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в каникулярное время, определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Наступление каникул для обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организаций обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

6.11. Периода отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В периоды, указанные в абзаце первом, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

6.12. В каникулярное время учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

6.13. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.14. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

6.15. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск до одного года, в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». 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 учреждением, приносящим доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6.16. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 01.03.2004г № 936 «О реализации решения коллегии Министерства образования России от 10.02.2004г №2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной.

6.17. Работа водителей, обеспечивающих проведение ЕГЭ, за пределами рабочего времени является сверхурочной и оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ, а в случае работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплата труда осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) в ночное время. Размер и порядок выплаты устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

6.18. Руководители образовательных учреждений накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

6.19. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

## **VII. Условия и охрана труда**

Для улучшения условий труда в образовательных учреждениях стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Управление образования:

7.1.1. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений и охрану труда и здоровья работников, и детей.

7.1.2. Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника, уполномоченного вести работу по охране труда в структуре подведомственных образовательных учреждений.

7.1.3. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных образовательных учреждений в соответствии с законодательством РФ, Ставропольского края.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками, обобщает государственную отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на Совете руководителей с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.1.5. Ежегодно до 1 февраля информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение оценки условий труда в подведомственных учреждениях.

7.1.6. Обеспечивает в пределах своих полномочий проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных учреждениях образования, с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

7.1.7. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в образовательных учреждениях края, в организации и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным учреждениям в выполнении трудового законодательства по охране труда.

7.2. Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

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

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2.3. 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 ТК РФ, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.4. Создают в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».



7.2.5. Создают в соответствии со статьей 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.6. Включают представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

7.2.7. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

7.2.8. Обеспечивают работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.9. Организуют оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.10. Предусматривают возможность выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.11. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками образовательных учреждений. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство уполномоченными по охране труда первичных профсоюзных организаций, организует обучение внештатного технического инспектора труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает первичные профсоюзные организации необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатного технического инспектора труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных

коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда образовательных учреждений и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.3.7. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

7.4. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.5. Стороны договорились считать одним из критериев эффективности работы руководителя образовательного учреждения планирование средств на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение вакцинации, медосмотров и обучение по охране труда.

### **VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров**

8.1. Управление образования:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу образовательных учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

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

8.1.4. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускает

массовых сокращений работников, заранее планирует трудоустройство высвобождаемых работников. Принимает меры в целях сохранения социально-трудовых прав работников и гарантий профсоюзной деятельности в условиях аутсорсинга и (или) аутстаффинга.

8.1.5. Рекомендует образовательным учреждениям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся.

8.1.6. В целях обеспечения повышения квалификации педагогических работников ежегодно при формировании бюджета отрасли «Образование» добивается включения средств, необходимых для планового дополнительного профессионального образования педагогических работников образовательных учреждений.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений 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.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе по направлениям подготовки "Образование и педагогика" и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников образовательных учреждений.

8.4.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;

- 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;

- 10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих, определяются в коллективных договорах учреждений.

8.4.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными учреждениями, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников образовательных учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в городском округе и особенностей деятельности учреждений;

- 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 до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом государственное казенное учреждение "Центр занятости населения Минераловодского городского округа" и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка получения дополнительного профессионального образования;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием учреждения;

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

- использованию целевой подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений.

8.6. Управление образования совместно с руководителями подведомственных учреждений осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:

- актуализации внутриотраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- развития системы непрерывного педагогического образования на основе интегрированных учебных планов и ресурсосберегающих технологий;
- профессиональной переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством.

8.7. Стороны подтверждают:

8.7.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.7.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

8.7.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

8.7.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

8.7.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организации).

8.7.6. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного

поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

8.7.7. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

8.7.8. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации, не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

8.7.9. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета, 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.

8.7.10. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

8.7.11. 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.

8.7.12. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей

квалификационной категории.

8.7.13. Согласно приказу Минобрнауки России от 26 сентября 2016 г. №1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту Минобрнауки России и почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации») могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские служащие и муниципальные служащие, руководители, работники аппарата Профсоюза, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Ставропольском крае, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным учреждениям (органам), учитывается мотивированное мнение Профсоюза.

8.7.14. Педагогическому работнику, являющемуся гражданином Российской Федерации, имеющему первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что он не проходил на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию не может быть отказано в прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию.

Руководителям образовательных учреждений рекомендуется осуществлять аналогичный порядок при определении лиц, представляемых к награждению.

8.8. В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

- письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.9. 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»).

8.10. Управление образования рекомендует образовательным учреждениям, организовывать места прохождения обучающимися профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы педагогической направленности, всех видов практик, предусмотренных учебными планами, с целью дальнейшего их трудоустройства в образовательных учреждениях, находящихся на территории Минераловодского городского округа.

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

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников отрасли.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Руководители, заместители руководителей, педагогические работники образовательных учреждений, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) пользуются правом на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, в порядке, установленном законодательством Ставропольского края.

За руководителями, заместителями руководителей, педагогическими работниками образовательных учреждений сельских населенных пунктов, рабочих поселков (поселков городского типа), перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, в порядке, установленном законодательством Ставропольского края.

9.2.2. Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы. Учителям и преподавателям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

9.2.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке,



предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.3. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации (COVID -19) на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. В день вакцинации от коронавируса однокомпонентной вакциной или одним из её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день вакцинации вышел на работу, ему предоставляется по его желанию и на основании заявления другой день отдыха в каникулярное время в течение года после вакцинации.

В случае вакцинации в период ежегодно оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по его желанию и на основании заявления предоставляется другой день отдыха в каникулярное время в течение года после вакцинации.

Указанный день отдыха по желанию и на основании заявления работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску в течение года после вакцинации.

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

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников образовательных учреждений, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;
- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, в том числе перешедшим на пенсию, на всей территории городского округа;
- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников.

9.5. Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;
- предоставление работнику дней для лечения при выделении путевки в санаторий. По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодно оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы;
- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;
- планирование затрат с целью осуществления оплаты труда, сохранения

гарантий работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий.

9.6. Профсоюз участвует в реализации краевой программы «Культура здоровья» для организации отдыха и оздоровления работников учреждений и членов их семей.

9.7. Управление образования при подготовке предложений к проекту бюджета Минераловодского городского округа на очередной финансовый год и плановый период учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений, психиатрических осведительствований.

## **Х. Работа с молодежью.**

10.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования округа, реализации общественно-полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

10.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в образовательные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической деятельности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет приступившие к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам продолжающие впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

10.3. С целью повышения статуса и популяризации деятельности совета молодых педагогов стороны договорились:

- содействовать созданию в образовательных учреждениях советов, комиссий по работе с молодежью, молодежных комиссий профсоюзных организаций и

др.;

- привлекать представителей Совета молодых педагогов Минераловодского городского округа к деятельности по повышению профессиональной компетенции и распространению педагогического опыта и выборных органах Профсоюза;

- обеспечивать информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодежные рубрики на официальном сайте Профсоюза в сети «Интернет».

10.4. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательном учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.)

- предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

10.5. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в образовательных учреждениях стороны рекомендуют:

- осуществлять разработку с участием Совета молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;

- содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей совета молодых педагогов в соответствующих комиссиях образовательных учреждений).

10.6. В целях профессионального становления молодых педагогов Управления образования содействует в пределах своей компетенции:

- организации и проведению методических и обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенций в

соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

- приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов аппарата Ставропольской краевой организации Профсоюза, имеющих успешный опыт работы.

10.7. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям образовательных учреждений рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

- при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов;

- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне учреждений, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций).

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

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности при условии соблюдения требований, предъявляемых для замещения соответствующей должности;

- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление ими дифференцированной стимулирующей выплаты в размере 50% должностного оклада (ставки заработной платы), предусмотренных трудовым договором, коллективным 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;

- предоставлению председателю Совета молодых педагогов, комиссии по работе с молодежью свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

## **XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья», настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательного учреждения, коллективного договора.

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. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Соглашения.

11.2.3. Включать по уполномочию работников представителей профсоюзных организаций в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

11.2.4. Предоставлять выборному органу 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 самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации при наличии в учреждении официального сайта.

11.2.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания работников, необходимые нормативные документы другим социально-экономическим вопросам.

11.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета учреждения на расчетный счет Профсоюза в размере 1% от заработной платы членов Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

11.2.9. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

11.2.10. С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

Профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда (по согласованию);
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников (по согласованию);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов в том числе внештатные правовые и технические инспектора труда Профсоюза и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

11.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов, внештатный правовой инспектор труда, представители профсоюзных организаций в создаваемых в учреждениях 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.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами комитета территориальной организации - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней в год для соответствующей деятельности.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

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

11.4.1. 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 согласно заявления, приказа руководителя учреждения.

11.4.2. 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 соответствующей работы (должности) в связи с ликвидацией учреждения либо отсутствием в учреждении соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за 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.

11.4.3. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.4.4. 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.

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

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

11.7. Работнику образовательного учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий.

11.8. По представлению Профсоюза стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.9. Управление образования рекомендует руководителям образовательных учреждений:

11.9.1. Содействовать деятельности Профсоюза, первичной профсоюзной организации направленной на защиту трудовых прав работников системы образования.

11.9.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

11.9.3. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в образовательных учреждениях.

11.10. Управление образования и Профсоюз принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей Управления образования, работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющее осуществление ими своих уставных задач.

11.11. Управление образования предоставляет Профсоюзу нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

## **ХII. Контроль за выполнением Соглашения**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также управлением труда и социальной защиты населения администрации Минераловодского городского округа.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

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

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета руководителей и комитета Профсоюза с участием представителей сторон с оформлением соответствующего решения и доводится до сведения образовательных учреждений и первичных профсоюзных организаций.

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

## **Положение об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

### **I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере образования на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации Минераловодского городского округа на 2023 – 2025 годы (далее - Соглашение), а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, Минераловодского городского округа, Соглашением, а также настоящим Положением.

1.3. Комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ Минераловодского городского округа (далее- Минераловодская ТО Общероссийского Профсоюза образования) и управления образования администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее - стороны).

### **II. Принципы действия и порядок формирования Комиссии**

2.1. Комиссия действует на основе следующих принципов:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- полномочности сторон;
- добровольности;
- ответственности.

2.2. Инициатива формирования Комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон Соглашения.

2.3. Утверждение и ротация членов Комиссии производятся:

- в Минераловодской ТО Общероссийского Профсоюза образования в соответствии с решением выборного коллегиального исполнительного органа (президиума);

- в управлении образования администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края в соответствии с локальным актом.

2.3. Количество членов Комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Комиссии определяется совместным решением сторон Соглашения.

### **III. Основные цели и задачи Комиссии**

3.1. Основными целями Комиссии являются:

3.1.1. развитие системы социального партнерства;

3.1.2. регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования Минераловодского городского округа;

3.1.3. согласование социально-экономических интересов сторон.

3.2. Основными задачами Комиссии являются:

3.2.1. Ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения.

3.2.2. Проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения.

3.2.3. Подготовка проектов планов мероприятий по выполнению Соглашения.

3.2.4. Осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;

3.2.5. Рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

3.2.6. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения.

3.2.7. Согласование мнений сторон Соглашения при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение.

3.2.8. Содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне.

3.2.9. Изучение и распространение опыта по заключению и реализации соглашений и коллективных договоров в сфере образования Кировского городского округа.

3.2.10. Взаимодействие с трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

3.2.10. Согласование, в установленном трудовым законодательством порядке, интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

### **IV. Права Комиссии**

4.1. Комиссия вправе:

- 4.1.1. определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;
- 4.1.2. проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;
- 4.1.3. осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;
- 4.1.4. запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в образовательных организациях в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования Минераловодского городского округа;
- 4.1.5. осуществлять взаимодействие с комиссиями по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора образовательных организаций;
- 4.1.6. получать информацию о социально-экономическом положении отрасли образования, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- 4.1.7. вносить предложения при разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов муниципальной власти в сфере труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Соглашением;
- 4.1.8. принимать по согласованию с управлением образования и администрации Минераловодского городского округа Ставропольского края и Минераловодской ТО Общероссийского Профсоюза образования участие в проводимых ими заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений в отрасли образования;
- 4.1.9. принимать участие в проведении краевых, (зональных) совещаний, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке.
- 4.1.10. решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения.

## **V. Обеспечение деятельности Комиссии**

- 5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.
- 5.2. Вопросы, рассматриваемые Комиссией, готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон на паритетной основе.

5.3. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов (от каждой стороны).

5.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны Соглашения (большинством голосов от каждой стороны).

5.5. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Комиссии.

5.6. Работу Комиссии организуют сопредседатели, назначаемые сторонами Соглашения.

Сопредседатели Комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Комиссии; утверждают состав рабочих групп; совместно подписывают план работы и решения Комиссии.

5.7. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Комиссии материалы.

5.8. Члены Комиссии вправе знакомиться с информационными, справочными и иными материалами.

5.9. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

5.10. Обеспечение деятельности Комиссии осуществляется сторонами Соглашения по договоренности.

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (МИНИМАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ  
ОКЛАДЫ), МИНИМАЛЬНЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

**I. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов,  
ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным  
квалификационным группам должностей**

1. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключение должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)

1.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего), руководитель структурного подразделения	20077	18806	17643	16596

1.2. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			

1.	1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя	6061
----	----------------------------------	----------------------------------	------

1.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7897
2.	2 квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения;	8906
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель	9500
5		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

1.4. Минимальные должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад (рублей)
--	--



Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь,	6061
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	6300
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории	6538
2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер; техники всех специальностей второй категории; заведующие хозяйством	6656
3 квалификационный уровень	техники всех специальностей первой категории; заведующий производством (шеф-повар)	6894
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда	7489
2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, специалист по кадрам, специалист по охране труда	7726
3 квалификационный уровень	I категория: : инженер всех специальностей, экономист, программист, специалист по кадрам, специалист по охране труда	7964

1.6. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания казенных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к	Минимальный должностной оклад
-------	--------------------------	----------------------------------	-------------------------------

		квалификационным уровням	(рублей)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7286
2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	8567

2. Размеры окладов рабочих казенных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4443
2 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4655
3 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4865
4 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6137
5 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6208
6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6489
7 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6630
8 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7306

## ОПЛАТА

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

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, сохраняется 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);	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	
<p>Учитель - дефектолог, учитель - логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер- преподаватель; тренер- преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель».</p>

Прошито, пронумеровано и заверено подписью  
Начальника управления образования  
Администрации Минераловодского городского округа

63 листов *(шестьдесят три)*

 \_\_\_\_\_

Л. А. Безруких

