

Министерство образования и спорта
Республики Карелия



Министр

Р.Г. Голубев

« 28 » декабря 2021 г.

Карельская республиканская
организация Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



Председатель

Е.Д. Макарова

« 28 » декабря 2021 г.

**Соглашение
между Министерством образования и спорта
Республики Карелия
и Карельской республиканской организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации по регулированию
социально-трудовых отношений в отрасли
на 2022 – 2024 годы**

*Зарегистрировано в Управлении Труда
и занятости Республики Карелия
Начальник отдела
Т.О. и Т.У.Т. С. О.А. Сергеева*

г. Петрозаводск, 2021 год

Регистрационный лист Соглашения

Вид Соглашения: отраслевое

Название Соглашения: Соглашение между Министерством образования и спорта Республики Карелия и Карельской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2022 - 2024 годы

Стороны, подписавшие Соглашение:

1. От работодателя: Министерство образования и спорта
Республики Карелия

Представитель: Министр Р.Г. Голубев

2. От работников: Карельская республиканская организация Профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации

Представитель: Председатель Е.Д. Макарова

Срок действия Соглашения: 2022 - 2024 годы

Дата подписания Соглашения: «28» декабря 2021г.

Зарегистрировано:

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования и спорта Республики Карелия
и Карельской республиканской организацией профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее
социально-трудовые отношения в образовательных организациях
Республики Карелия на 2022 – 2024 годы

I. Общие положения

1.1. Министерство образование и спорта Республики Карелия (далее – Министерство), являющееся исполнительным органом государственной власти Республики Карелия и уполномоченное на заключение Соглашения, и Карельская республиканская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация Профсоюза) заключили настоящее Отраслевое соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в образовательных организациях Республики Карелия на 2022 - 2024 годы (далее – Соглашение) с целью определения согласованных позиций сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций Республики Карелия, находящихся в ведении Министерства образования и спорта Республики Карелия (далее – образовательные организации).

1.2. Настоящее Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законодательстве Республики Карелия и регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в сфере образования Республики Карелия, а также определяет в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников государственных образовательных организаций Республики Карелия, находящихся в ведении Министерства образования и спорта Республики Карелия (далее – работники образовательных организаций).

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, а также при заключении трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение может использоваться при подготовке соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, заключаемых органами местного самоуправления в Республики Карелия.

1.4. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников образовательных организаций при заключении коллективных договоров.

1.5. В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей ее уставной деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия и настоящим Соглашением.

1.6. Действующее Соглашение распространяется на образовательные организации, районные профсоюзные организации и первичные профсоюзные организации, входящие в структуру Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.7. Стороны согласились с тем, что:

1.7.1. Организация Профсоюза, ее территориальные и первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в том числе по вопросам оплаты труда, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников образовательных организаций.

1.7.2. Соглашение рассматривается как основа для переговоров по заключению коллективных договоров.

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

1.7.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации одной или обеих Сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.7.5. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, иные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

1.7.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами.

1.7.7. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план совместных мероприятий по выполнению Соглашения с указанием

конкретных сроков и ответственных лиц, регулярно информируют друг друга о действиях по реализации Соглашения.

1.7.8. Министерство доводит текст Соглашения с приложениями до образовательных организаций, Организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

1.8. Соглашение вступает в силу с 29 декабря 2021 года и действует в течение 3 лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 29 сентября 2024 года. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

2. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

Совместные обязательства Сторон

2.1. В целях развития партнерства Стороны:

2.1.1. Создают на равноправной основе отраслевую комиссию для ведения переговоров, подготовки проекта, заключения Соглашения и организации внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения (отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений) в составе согласно приложению № 1 к настоящему Соглашению.

2.1.2. Принимают Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 2 к настоящему Соглашению).

2.1.3. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, совершенствования нормативной правовой базы по вопросам образования.

2.1.4. Содействуют заключению территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в организациях образования.

2.1.5. Освещают ход выполнения Соглашения.

2.2. Стороны:

2.2.1. Обеспечивают взаимное участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

2.2.2. Представляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2.3. Рекомендуют главам администраций местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, руководителям образовательных организаций, руководителям

муниципальных учреждений, образованных в целях осуществления управления в сфере образования, профсоюзным органам осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2.4. Практикуют совместные консультации в администрациях местного самоуправления муниципальных районов и городских округов по заключению территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в образовательных организациях.

2.3. Министерство:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования.

Направляет проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования, разрабатываемых Министерством, в Профсоюз.

2.3.2. При реализации функций ответственного исполнителя государственных программ Республики Карелия представляет Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.3.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Направляет представителей Профсоюза для участия в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования.

2.4.1. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны признают, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, отраслевыми и территориальными соглашениями и коллективными договорами, заключаемыми в образовательных организациях, локальными нормативными актами.

3.1.2 . Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, Уставом организации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работодателя и при отсутствии виновных действий работника, ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, коллективным договором.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно вырабатывают предложения:

по повышению уровня оплаты труда работников образовательных организаций, с учетом реализации Указов Президента Российской Федерации от 2012 года,

по совершенствованию системы оплаты труда на основе Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

по созданию условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации, в повышении качества образования.

4.2. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников за счет средств бюджета Республики Карелия и средств от приносящей доход деятельности регулируются локальным нормативным актом образовательной организации.

4.3. Установление и изменение систем оплаты труда работников образовательных организаций осуществляется с учетом:

- 1) достигнутого уровня оплаты труда;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 4) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 5) мнения профсоюзной организации;
- 6) порядка аттестации работников;

7) типовых норм труда.

Об изменении систем оплаты труда, введения новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.4. Стороны содействуют установлению доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и компенсационным выплатам в фонде заработной платы образовательной организации не менее 70%.

4.5. Стороны обращают внимание на то, что в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются:

1) фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение 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:

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29.05.2008 №110-П случае выполнения им работ в следующих условиях:

а) на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки рабочих мест.

Работодателям рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют;

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты), коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

г) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

д) доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального

размера оплаты труда, установленного федеральным законом).».

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями;

3) выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективной работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29.05.2008 года №110-П .

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Размеры повышений определяются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по условиям труда или специальной оценки условий труда

рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

4.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последние часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Коллективным договором или трудовым договором.

4.8. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в локальных нормативных актах об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.9. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметами, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера.

4.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством с учетом мнения республиканской профорганизации.

4.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее

прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

При подтверждении категории Аттестационная комиссия Министерства может принимать решение об освобождении от экспертизы результатов профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами Российской Федерации и (или) Республики Карелия, отраслевыми нагрудными знаками Российской Федерации, победителей конкурса профессионального мастерства за последние три года.

4.12. Стороны рекомендуют закрепить в коллективных договорах и соглашениях сохранение за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового Кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.13. Стороны договорились, что при разработке и утверждении формы расчетного листа о составных частях заработной платы, включать в него сведения о размере обязательных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование работника и перечисления их в Пенсионный Фонд.

4.14. Профсоюз осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, пособий, компенсационных выплат, проводит с участием специалистов Министерства образования консультации, учебу профактива по вопросам оплаты труда.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных организаций, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации.

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Работа в выходные и нерабочие праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.4. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. 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.

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.

5.1.5. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с нормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.1.6. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, ухода за больными членами семьи и по другим уважительным причинам может быть предоставлен 3-х дневный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам.

5.1.7. Условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.Кадровая политика и обеспечение занятости

6.1. Министерство:

6.1.1. Выделяет средства на реализацию права педагогических работников образовательных организаций на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников, разрабатывает комплекс мер, направленных на предупреждение развития агрессивной среды в образовательной организации и недопущение проявления негативного поведения со стороны участников образовательного процесса.

6.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

6.1.4. Принимает меры к проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

6.1.5. Разрабатывает меры социальной поддержки молодых специалистов – педагогических работников, окончивших профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования по очной форме обучения, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву), работающих по специальности в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации;

6.1.6. Организует и проводит конкурсы профессионального мастерства среди руководителей, педагогических работников, мастеров производственного обучения.

6.1.7. Содействует созданию Советов молодых учителей, коллегиальных органов молодых педагогов, с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

6.2. Профсоюз:

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

6.2.2. Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, увольнения работников, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

6.2.3. Содействует созданию условий для реализации Программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого Негосударственного Пенсионного Фонда «Образование и науки».

6.4. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения

работников являются:

а) ликвидация образовательных организаций при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в образовательных организациях с численностью до 50 человек;

в) сокращение численности или штата работников образовательных организаций в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам занятости населения, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

7. Меры социальной поддержки работников

7.1. Стороны:

7.1.1. Признают, что образовательная организация в соответствии с законодательством Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, в соответствии с уставом организации использует по своему усмотрению финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по сметам расходов используется организацией самостоятельно в соответствии с уставом учреждения и (или) коллективным договором.

7.1.2. Содействуют созданию Фондов поддержки молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов.

7.1.3. Рассматривают на совместных заседаниях информацию о практике работы органов управления образованием органов администраций местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, территориальных профсоюзных организаций по защите социально-трудовых прав работников образования.

7.1.4. Стороны соглашаются с необходимостью включения в коллективные договоры дополнительных мер социальной поддержки педагогических работников:

Частичное возмещение расходов на санаторно-курортное лечение в размере 5000 рублей при условии приобретения путевки за счет средств

работника один раз в три года;

Частичное возмещение расходов на оздоровление детей работников в возрасте с 07 до 16 лет включительно в летний период в размере 3000 рублей при условии приобретения путевки в детский оздоровительный лагерь за счет средств работника один раз в три года.

Приобретение новогодних подарков для детей работников от 0 до 14 лет включительно.

Выплата материальной помощи в размере должностного оклада при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости.

Выплата материальной помощи в размере должностного оклада при рождении ребенка.

7.1.5. Рекомендуют устанавливать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате выплачивать в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

7.2. Министерство:

7.2.1. Обеспечивает полную и своевременную выплату заработной платы, отпускных сумм работникам образовательных организаций, содержащихся за счет средств бюджета Республики Карелия, пособий и социальных льгот в соответствии с действующим законодательством.

7.2.2. Предоставляет Профсоюзу информацию о задолженности по выплате заработной платы работникам образовательных организаций, содержащихся за счет средств бюджета Республики Карелия.

7.2.3. Обеспечивает в образовательных учреждениях, содержащихся за счет средств бюджета Республики Карелия, предоставление в полном объеме государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2.4. Разрабатывает совместно с Профсоюзом План мероприятий «Здоровый учитель».

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Направляет представителей Профсоюза для участия в республиканских отраслевых конкурсах работников образования и принимает участие в проведении республиканских отраслевых конкурсах работников образования.

7.3.2. Совершенствует практику оказания материальной помощи и поощрения членов Профсоюза.

7.3.3. Обеспечивает общественный контроль за расходованием в отрасли средств государственного социального страхования.

7.3.4. Проводит обучение профсоюзного актива по вопросам социальной поддержки работников.

7.3.5. Проводит анализ причин заболеваемости работников образовательных учреждений.

7.3.6. Участвует и развивает профсоюзный проект «Электронная карта

«ВПРОК».

7.3.7. Предпринимает меры по созданию при республиканском комитете «Фонда солидарности».

7.3.8. Рекомендует работодателям материально поощрять лиц за работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива, по повышению имиджа образовательного учреждения (председателя профорганизации, членов профкома), используя средства фонда стимулирования.

8. Охрана труда

8.1. Стороны признают, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда.

С этой целью:

в организациях с численностью не менее 50 человек работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда.

работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и анализу состояния профессиональной заболеваемости.

8.2. Министерство:

8.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.2. Обеспечивает внедрение системы специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Организует экспертизу правильности предоставления компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда в подведомственных организациях.

8.2.3. Способствует созданию служб охраны труда в структуре органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

8.2.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании с Профсоюзом состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда работников отрасли.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Создает инспекцию труда на общественных началах в соответствии со структурой отраслевой службы охраны труда.

8.3.2. Силами профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных

(доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства по вопросам охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

8.3.3. Рекомендует профсоюзным органам на местах осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

9. Соблюдение трудового законодательства

9.1. В целях соблюдения трудового законодательства Стороны:

9.1.1. Организуют обучение и проверку знаний руководителей, работников образовательных организаций по Трудовому кодексу Российской Федерации.

9.1.2. Проводят «круглые столы», консультации по вопросам трудового законодательства, оплаты труда, заключения коллективных договоров.

9.1.3. Периодически анализируют письменные, устные обращения, обмениваются аналитической информацией.

9.1.4. Рекомендуют руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и территориальным организациям Профсоюза проводить учебу руководителей муниципальных образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций по Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.1.5. Осуществляют изучение и анализ соблюдения трудового законодательства в образовательных организациях, рассматривают итоги на совместных заседаниях.

9.1.6. Осуществляют совместные проверки соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.2.2. Своевременно доводит до сведения Министерства информацию о случаях нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и настоящего Соглашения.

9.2.3. Проводит ежегодные Всероссийские тематические профсоюзные проверки.

9.2.4. В случае нарушения трудовых прав работников образования обращается в государственные контрольно-надзорные органы.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Министерство признает, что права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальными отраслевыми Соглашениями.

10.2. Министерство совместно с Профсоюзом совершенствует механизм социального партнерства на всех уровнях управления на основе заключения коллективных договоров в образовательных организациях и территориальных отраслевых соглашений в решении вопросов социальной защиты, улучшения условий и охраны труда работников образования, повышения квалификации.

10.3. Министерство привлекает Профсоюз к участию в разработке проектов нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Министерство учитывает мнение Профсоюза при разработке проектов нормативных документов, разрабатываемых Министерством, касающихся вопросов социальной защиты работников, заработной платы.

10.5. Стороны рекомендуют сторонам социального партнерства при заключении территориальных отраслевых соглашений предусмотреть соблюдение гарантий председателям районных, городских организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы в организации.

10.6. Стороны предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

10.7. В течение срока действия Соглашения в случае выполнения всех его пунктов Стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в учреждениях образования.

10.8. Стороны признают, что работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.9. Стороны принимают меры по созданию условий доступа в сеть Интернет профсоюзным организациям образовательных учреждений с целью получения своевременной и доступной информации по вопросам трудовых, социально-экономических, профессиональных интересов работников.

10.10. Стороны создают организационные и технические условия и принимают необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц.

Приложение № 1
к Соглашению
между Министерством образования
и спорта Республики Карелия
и Карельской республиканской
организацией профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
по регулированию социально-
трудовых отношений в отрасли
на 2022 - 2024 годы

**Состав
отраслевой комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений**

Голубев Р.Г.	Министр образования и спорта Республики Карелия
Петрова Ж.Л.	Первый заместитель Министра образования и спорта Республики Карелия
Шевяков А.Н.	Заместитель Министра – начальник Управления инвестиционной политики, правового и финансового обеспечения Министерства образования и спорта Республики Карелия
Федорова Н.М.	начальник отдела нормативного обеспечения Управления инвестиционной политики, правового и финансового обеспечения Министерства образования и спорта Республики Карелия
Макарова Е.Д.	председатель Карельской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
Пакуть О.В.	председатель Медвежьегорской районной организации Профсоюза
Архипова И.В.	председатель Петрозаводской городской организации Профсоюза
Сычева Е. И.	председатель первичной профсоюзной организации сотрудников ГБОУ РК «Карельский кадетский корпус».

Приложение № 2
к Соглашению
между Министерством образования и спорта
Республики Карелия
и Карельской республиканской
организацией профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
по регулированию социально-
трудовых отношений в отрасли
на 2022 - 2024 годы

**Положение
об отраслевой комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений**

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования, созданная сторонами, заключившими отраслевое Соглашение (далее соответственно – Комиссия, Соглашение).

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ законодательными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением, настоящим Положением.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их Представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:
развитие системы социального партнерства;
согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Республики Карелия;
регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:
ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
оказание содействия при разработке и заключении и территориальных

отраслевых соглашений, коллективных договоров учреждений образования;
недопущение ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами, федеральным и республиканским отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;

обсуждение проектов нормативных правовых актов, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

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

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

рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения Соглашения;

содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;

запрашивать у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в учреждениях образования в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования области;

заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

осуществлять контроль за выполнением своих решений.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с

утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.1. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

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

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

председательствуют на заседаниях Комиссии;

утверждают состав рабочих групп; подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.