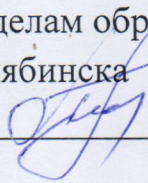


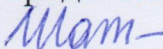
86 19 12

**Отраслевое территориальное соглашение
между Комитетом по делам образования города Челябинска и
координационным советом территориальных организаций
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации города Челябинска на 2024-2027 годы**

Председатель Комитета
по делам образования города
Челябинска


С.В. Портъев

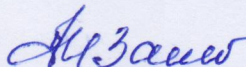
Председатель координационного
совета территориальных организаций
Профсоюза работников
народного образования и науки
РФ города Челябинска


Л.С. Шаталова

Челябинск,
2024 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР / СОГЛАШЕНИЕ
ПРОШЁЛ / ПРОШЛО
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В
ГЛАВНОУПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

«19» 12 2024 г. N 86



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Комитетом по делам образования города Челябинска и координационным советом территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска на 2024-2027 годы

Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Комитетом по делам образования города Челябинска, именуемым в дальнейшем *Комитет*, в лице председателя Комитета Портье Светланы Викторовны, действующим на основании Положения, утвержденного постановлением Администрации города Челябинска от 09.07.2015г. №136п, с одной стороны, и координационным советом территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска, именуемым в дальнейшем *Профсоюз*, в лице председателя Шаталовой Людмилы Семёновны, действующим на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027 годы, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение направлено на обеспечение правовой и социальной защищенности работников образования, соблюдение основных принципов социального партнерства, предупреждение трудовых конфликтов, повышение взаимной ответственности сторон в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций.

1.2. Положения Соглашения:

- обязательны для образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет по делам образования города Челябинска (далее – **организации**);

- распространяются на всех работников и работодателей организаций;

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

1.3. *Стороны договорились о том, что:*

1.3.1. Профсоюз является полномочным представителем работников при разработке и заключении отраслевого Соглашения, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах их компетенции.

1.3.2. Непосредственно в организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ, общероссийским отраслевым и настоящим Соглашениями.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее 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 и настоящим Соглашением.

1.4. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе в порядке, предусмотренном законодательством РФ, вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

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

1.7. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

- возможность присутствия представителей сторон настоящего Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;

- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.8. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 13 декабря 2027 года. Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования города Челябинска на новый период.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Комитета и Профсоюза, информационно-телекоммуникационной системе «Интернет» (далее – ИТС «Интернет») в двухнедельный срок после его подписания.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, осуществления текущего контроля за ходом его выполнения.

2.1.4. Содействовать повышению эффективности выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социальных и трудовых прав работников, совершенствования ведомственной, муниципальной и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.6. При разработке и анализе целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей включать в перечень показателей критерии, характеризующие эффективность

коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений.

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

2.2. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения их работников, Комитет и Профсоюз договорились:

2.2.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников организаций.

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

2.2.3. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам организаций с целью принятия оперативных решений по ликвидации образовавшейся задолженности.

2.2.4. Содействовать участию представителей Профсоюза в работе органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных организаций в целом.

2.2.5. Принимать решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций, совместно с соответствующими профсоюзными органами.

2.3. Стороны рекомендуют руководителям организаций и председателям первичных профсоюзных организаций:

2.3.1. Создавать в образовательных организациях двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения.

2.3.2. При формировании комиссии по урегулированию конфликта интересов включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации.

2.4. Комитет:

2.4.1. Принимает меры к обеспечению полного и своевременного финансирования организаций в соответствии с определенными законодательством РФ полномочиями.

2.4.2. При разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образования, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать мнение Профсоюза, отраслевой комиссии и положения настоящего Соглашения.

2.4.3. Предоставляет по запросу Профсоюза информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.4.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза участвовать в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.4.5. Привлекает в состав районных комиссий по проверкам готовности образовательных организаций к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании внештатных технических инспекторов труда территориальных организаций профсоюза. Кроме того, привлекает в комиссию по приемке вновь введенных в эксплуатацию зданий и сооружений образовательных организаций технического инспектора труда профсоюза.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Оказывает членам профсоюза, первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.5.3. Обращается в Комитет для решения вопросов, связанных с повышением социально-экономического, профессионального статуса, развитием корпоративной культуры работников системы образования.

2.5.4. Участвует в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищенности работников организаций.

2.5.5. Способствует формированию в организациях корпоративной культуры, стабильности в коллективах, предотвращению коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.5.6. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.5.8. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников организаций и членов их семей.

2.5.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов профсоюзных организаций в процедуре аттестации педагогических работников организаций.

2.5.10. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

2.5.11. Организует семинары, совещания, готовит и направляет методические материалы в помощь профсоюзному активу.

2.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- дополнительные меры социальной и экономической поддержки, направленные на улучшение условий труда, организацию отдыха работников и их семей, оздоровление;

- единовременное материальное поощрение работникам, проработавшим в образовательной организации длительный срок, при увольнении в связи с выходом на пенсию, в порядке и на условиях, определённых коллективным договором;

- меры материального и морального поощрения председателям первичных профсоюзных организаций за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива.

III. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, составленным в соответствии с требованиями законодательства РФ, Челябинской области, настоящего соглашения, коллективных договоров образовательных организаций.

3.1.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме, как правило, ***на неопределённый срок***.

Заключение трудового договора на определённый срок допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.3. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 16 ТК РФ).

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.4. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, Соглашением, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные федеральным законодательством и законодательством Челябинской области о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором образовательной организации.

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

3.1.6. Содержание трудового договора определяется с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н, в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н, а также с учетом положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

3.1.7. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросам соблюдения социально-экономических и трудовых прав работников.

3.1.8. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

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

3.1.9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не менее чем за четыре месяца.

3.1.10. ***К массовому увольнению работников относится:***

а) ликвидация образовательной организации;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:

1) 10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;

2) 20% - в течение 60 календарных дней;

3) 30% - в течение 90 календарных дней.

3.1.11. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стороны социального партнерства вправе предусмотреть в коллективном договоре необходимость учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по иным основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

3.1.12. Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ) осуществляется после предварительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.13. Для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.1.14. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами образовательной организации.

3.1.15. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо оснований, установленных частью второй статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет.

3.1.16. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Работодатели обязаны:

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

3.3. ***Комитет и Профсоюз рекомендуют предусматривать:***

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

- в коллективных договорах - иные основания оставления на работе (кроме указанных в статье 179 ТК РФ) в связи с сокращением численности или штата работников.

3.4. В случае перевода педагогических работников на дистанционную работу своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) в части выполнения ими трудовых функций за пределами организации. На основании изменений, внесенных в ПВТР, а также с учетом ст. 57 Трудового кодекса РФ следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками, осуществляющими дистанционную работу, на время введенного режима «самоизоляции».

Регулирование труда работников, выполняющих дистанционную работу, осуществляется в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса РФ на весь период действия дополнительного соглашения к трудовому договору.

IV. Развитие кадрового потенциала

4.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

4.2. Комитет:

4.2.1. Координирует деятельность организаций, направленную на удовлетворение потребности рынка труда в педагогических кадрах.

4.2.2. Осуществляет анализ кадрового обеспечения организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах и размещает сведения о его результатах на официальном сайте Комитета.

4.2.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала организаций, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

4.2.4. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

4.3. Профсоюз:

4.3.1. Осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

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

4.3.3. Консультирует, проводит семинары, совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в суде и органах прокурорского надзора.

4.3.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников организаций.

4.3.5. Обеспечивает участие управленческих и педагогических кадров в работе курсов повышения квалификации.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Создавать необходимые условия труда и содействовать занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

4.4.2. Совместно проводить:

- конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по проблемам в сфере образования;

- конкурсы профессионального мастерства.

4.4.3. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников организаций на курсы повышения квалификации без сохранения заработной платы и возмещения им расходов согласно законодательству РФ.

4.4.5. При проведении структурных преобразований в организациях не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

4.4.6. Не проводить в течение учебного года в организациях организационно - штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.4.7. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

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

4.4.8. Рекомендовать организациям предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

4.4.9. В целях увеличения продолжительности жизни, повышения качества человеческого капитала предусматривать в коллективных договорах организаций работникам, успешно выполняющим нормативы ГТО, предоставление определенных льгот и гарантий, в том числе, дополнительных дней отпуска.

4.5. По вопросам аттестации педагогических работников стороны считают:

4.5.1. В состав аттестационной комиссии включать представителя первичной профсоюзной организации. При проведении аттестации педагогических работников соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки.

4.5.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями

4.5.3. В целях информирования педагогических работников Комитет и Профсоюз размещают на официальных сайтах нормативно-правовые акты, регламенты, процедуру аттестации работников.

4.6. Стороны договорились, что Работодатель и Профсоюз создают условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллегией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

V. Работа с молодежью

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

- обеспечение защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, создание для них необходимых условий труда;

- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в организациях;

- содействие трудоустройству выпускников организаций среднего профессионального образования по педагогическим специальностям в течение одного года после выпуска;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитие творческой и социальной активности молодежи.
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Проводить организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.2.2. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях.

5.2.3. Организовывать проведение тематических мероприятий, форумов (конференций, совещаний, встреч) педагогических работников, молодых учителей.

5.2.4. Способствовать широкому участию молодых специалистов организаций в городских конкурсах профессионального мастерства, профсоюзных конкурсах, культурно-досуговых и спортивных мероприятиях, а также в работе клубов молодых педагогов.

5.3. В целях создания условий для самореализации молодежи, обеспечения равных стартовых возможностей для включения их в трудовую деятельность, **Стороны совместно содействуют:**

- привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам и оснащенности их рабочего места;

- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, их аттестации;

- созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами власти и общественными организациями в решении социально-экономических проблем;

- расширению спектра мер социально-экономической и профессиональной поддержки, включая выплаты молодым специалистам на региональном уровне. Размер и порядок выплат определяется нормативными правовыми актами Челябинской области.

К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившие обучение на очном отделении образовательного учреждения среднего и (или) высшего профессионального образования, впервые устраивающиеся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников до 1 октября года окончания образовательного учреждения, предоставившие документы государственного

образца об уровне образования и (или) квалификации, в том числе, имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Статус «молодой специалист» присваивается на 3 года с момента трудоустройства.

Стороны считают необходимым рекомендовать для включения в коллективные договоры дополнительные меры материальной и социальной поддержки молодых специалистов.

5.4. Развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики Профсоюза.

5.5. Рекомендовать организациям:

5.5.1. Развивать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;

5.5.2. Предусматривать в коллективных договорах, дополнительные механизмы, стимулирования молодых специалистов.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

6.1.3. Правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяются в соответствии с

приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

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

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 выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.2. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ)

6.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2., 3.3., 3.4.), либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на

основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.4. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

6.5. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 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 счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, определяются коллективным договором.

6.6. В целях профилактики составления избыточной документации педагогическими работниками, в том числе отнесенными к профессорско-преподавательскому составу, стороны рекомендуют работодателям:

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

- при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования, также осуществляющими классное руководство, руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

В коллективных договорах образовательных организаций предусматривать следующие должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением документации:

1) Для учителей:

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

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

2) Для воспитателей:

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

3) Для педагогов дополнительного образования:

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

4) Для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, куратора: - составление плана воспитательной работы - ведение классного журнала.

5) Для преподавателей профессиональных образовательных организаций:

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

6.7. Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

VII. Оплата и нормы труда

7.1. В целях повышения социального статуса работников организаций, престижа педагогической профессии, стороны договорились приоритетными направлениями действия Соглашения считать улучшение условий оплаты труда работников организаций, в том числе, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами Российской Федерации, законами Челябинской области, иными актами.

7.3. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

7.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

- 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;

- 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 РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера.

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

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

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности 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).

7.4. Стимулирующие выплаты руководителю организации осуществляются в соответствии с нормативными документами, принимаемыми учредителем по согласованию с Профсоюзом.

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

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

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

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

7.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных факторов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Стороны считают необходимым:

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

7.9.2. В целях обеспечения единых подходов к формированию заработной платы педагогических работников организаций, упорядочить применяемые наименования и виды выплат в структуре заработной платы с использованием методических рекомендаций по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет по делам образования города Челябинска, утвержденные Комитетом по согласованию с Профсоюзом (*приложение №1 к Соглашению*).

7.9.3. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.10. Работникам организаций выплачивается компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая составляет 15% и начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

7.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.12. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по организации по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.13. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось не более двух месяцев. При замещении отсутствующего работника более двух месяцев оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.14. При выплате заработной платы работодатели обязаны в расчетных листках извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате и сумм, начисленных в пользу работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7.15. В целях снижения социальной напряженности в организациях:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы;

- оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников организаций;

- осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда;

- при принятии локальных нормативных актов предусматривать порядок направления на оплату труда денежных средств от приносящей доход деятельности организации.

7.16. Стороны в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по:

- доведению доли тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников образования до уровня не ниже 70 процентов;

- соблюдению единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных организаций на всей территории

области, в том числе категорий работников, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации.

7.17. При расторжении трудового договора с руководителем организации, за исключением оснований:

- соглашения о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ (соглашение сторон);

- применения меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения;

- расторжения трудового договора за виновные действия, работнику выплачивается выходное пособие в размере не более трехкратной средней месячной заработной платы. Конкретные размеры и порядок выплаты выходного пособия определяется трудовым договором.

Стороны рекомендуют предусмотреть для заместителей руководителя, главного бухгалтера выплату выходного пособия при расторжении трудового договора (за исключением оснований, указанных в предыдущем пункте) в размере не более трехкратной средней месячной заработной платы. Конкретные размеры и порядок выплаты выходного пособия определяется Коллективным договором, трудовым договором.

7.18. Предусмотреть в коллективных договорах осуществление индексации зарплаты в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска, и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

VIII. Условия и охрана труда

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

8.1. Комитет в пределах компетенции:

8.1.1. Содержит в штате специалиста, *который* осуществляет координацию и контроль состояния условий и охраны труда в организациях, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев, *в том числе*, с обучающимися при проведении образовательной деятельности с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.2. Содействует введению должности специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со *статьей* 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.3. Содействует руководителям организаций в решении вопросов:

- проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения РФ №29 от 28.01.2021 года;

- проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

- предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.4. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных Комитету в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ, приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 года №776 «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

8.1.5. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям (Закон РФ №384-ФЗ от 30.12.2009г., ГОСТ 31937-2011, п.п.4.1.,4.3.).

8.1.6. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.7. Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственный допуск в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.1.8. Включает представителей Профсоюза в состав комиссий по приемке образовательных организаций, расследованию несчастных случаев на производстве и комиссий, организованных для проведения ведомственного контроля.

8.1.9. Содействует реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.2. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.3. Содействует созданию совместных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов (ст.224 ТК РФ).

8.2.4. Оказывает методическую и консультативную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в системе образования города Челябинске, организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

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

8.2.6. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.2.7. Направляет представителей профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образования.

8.2.8. Участвует в работе межведомственных комиссий по приёвке образовательных организаций к новому учебному году.

8.2.9. Участвует в работе комиссий по приёвке в эксплуатацию новых зданий организаций, пристроев к действующим зданиям, а также зданий организаций после проведения капитального ремонта.

8.2.10. Участвует в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ.

8.2.11. Организует проведение комплексных, целевых и тематических проверок организаций, в которых есть члены профсоюза, по вопросам охраны труда. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, включённых в коллективные договоры в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ.

8.2.12. Организует проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», мероприятий к Всемирному Дню охраны труда.

8.2.13. Выделяет материальную помощь семье члена Профсоюза, погибшего в результате несчастного случая на производстве или в случае профессионального заболевания.

8.2.14. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства РФ о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

8.3. *Стороны совместно:*

8.3.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.3.2. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника (ст.216.1. ТК РФ).

8.3.3. Рекомендуют работодателям предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

8.3.4. Рекомендуют работодателям осуществлять меры по стимулированию труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, формы, размеры и порядок предоставления которых определяются коллективным договором организации.

8.3.5. Рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах выплаты единовременной денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых совместно с первичной профсоюзной организацией.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. В целях расширения социальных прав и гарантий работников отрасли при наличии экономических и организационных возможностей, стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:

9.1.1. Оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *приложении № 2 к Соглашению*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу по окончании длительной болезни.

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

- о финансировании за счет средств профсоюзных бюджетов организаций мероприятий по созданию условий для отдыха работников и их детей.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

9.1.2. Предоставление работникам отрасли, имеющим несовершеннолетних детей, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц (условия предоставления определяются локальными актами организаций).

9.1.3. Предоставление работникам образования дополнительных оплачиваемых отпусков по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;

- бракосочетание детей - один рабочий день;

- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;

- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал;

- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал;

- работникам, имеющим близких родственников с I и II нерабочей группой инвалидности – один день в квартал.

9.1.4. Предоставление работникам с учетом производственных и финансовых возможностей дополнительных оплачиваемых отпусков. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

9.1.5. Выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере, определенном коллективным договором.

9.1.6. Установление надбавок (доплат) за отраслевые награды, почетные звания, знак отличия, ученую степень и т. д.

9.1.7. Установление денежных выплат педагогическим работникам – победителям (участникам) конкурсов профессионального мастерства.

9.2. 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 (ст. 185.1. ТК РФ).

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 труда, 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 с работодателем.

9.3. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.4. *Стороны подтверждают:*

9.4.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление Правительства

Российской Федерации от 6 мая 2023 г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»).

9.4.2. Прохождение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

9.4.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, льготы предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

9.4.4. Создание необходимых организационных и технических условий и принятие необходимых мер для обеспечения защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

9.5. Стороны рекомендуют, учитывая возложенные на председателя первичной профсоюзной организации общественно значимые виды деятельности, такие, как:

- развитие социального партнерства;
- содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности организации, благоприятного климата в коллективе;
- участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в организации;
- контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективного договора и др., предусмотреть в коллективных договорах выплату не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов.

Стороны пришли к соглашению о целесообразности включения данной выплаты в локальные положения по оплате труда.

9.6. Профсоюз:

9.6.1. Оказывает помощь педагогическим работникам по осуществлению их прав на досрочную пенсию по старости. Представляет интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

9.6.2. Выделяет средства на удешевление путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

9.6.3. Оказывает материальную помощь в случаях тяжелого материального положения пострадавших от стихийных бедствий, на оплату операций, медицинских обследований, приобретения дорогостоящих лекарств.

9.7. Стороны осуществляют контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам образования.

Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

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

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, 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 и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы (ст. 377 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

10.3. Стороны подтверждают:

10.3.1. Членам комиссий по трудовым спорам, урегулированию конфликта интересов, коллективным переговорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии.

10.3.2. Работодатель обязуется обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других

работников - не членов Профсоюза согласно статье 377 Трудового кодекса ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, с расчетного счета организации на расчетный счет первичной профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3.3.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.4. Обязательному согласованию (учету мотивированного мнения) с профсоюзным комитетом организации в соответствии с коллективным договором подлежат следующие локальные нормативно-правовые акты:

- положение по оплате труда организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;

- график отпусков;
- тарификационные списки;
- должностные инструкции;
- соглашение по охране труда;
- форма расчетного листа;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

10.5. Стороны рекомендуют:

10.5.1. Учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении.

10.5.2. Устанавливать надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер стимулирующей выплаты определяется в коллективном договоре и закрепляется в Положении об условиях оплаты труда организации.

10.6. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.7. Учредитель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в месячный срок.

10.8. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

10.8.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.2. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками - членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы - с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.8.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем

комиссиях, освобождаются от работы в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.9. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств отраслевого Соглашения.

XI. Контроль выполнения Соглашения

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая территориальная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

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

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается Сторонами на заседании отраслевой территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения организаций.

11.4. Представители Сторон Соглашения не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их, несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения.

Приложение № 1
к Соглашению
на 2024-2027 годы

Методические рекомендации

по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательных организаций, в отношении которых функции и

полномочия учредителя осуществляет Комитет по делам образования города
Челябинска

I. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации разработаны на основании законодательства РФ, Челябинской области, и определяют перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера работников образовательных организаций города Челябинска, порядок их установления.

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях города Челябинска (далее – организациях) показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

II. Виды выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.2. Рекомендуемый единый перечень видов выплат компенсационного характера:

а) выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

- классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику);

- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, учебными кабинетами, отделами, лабораториями;

- заведование мастерскими, учебно-опытными участками;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист";

- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;

в) выплаты за особенности работы в организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

- особенности работы в организациях, осуществляющих обучение, в том числе в санаторных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся;

- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий);

- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;

- особенности работы в организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа);

- особенности работы в организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

III. Виды выплат стимулирующего характера.

3.1. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

3.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат вышеуказанным категориям работников локальным нормативным актом организации или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере.

3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) надбавка молодым специалистам;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы;
- 7) выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников.

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, повышению личного вклада в деятельность организации.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом рекомендуется учитывать:

3.6.1 Для педагогических работников организаций:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых организацией;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности организации;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей в организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций);
- участие в выполнении программы развития организаций;
- проведение или участие в мероприятиях по профессиональной ориентации учащихся;
- участие в инновационной деятельности организации;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

3.6.2. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых организацией мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели, условия и достижения.

3.7. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается всем категориям работников по результатам труда за определённый период времени и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением работниками дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

Рекомендуется определять размеры выплат работникам за:

наличие почетного звания. Выплаты за почетные звания «Заслуженный» («Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный» («Народный учитель Российской Федерации»), «Почетный работник» («Почетный работник общего образования Российской Федерации» и др.). При наличии у работника двух и более почетных званий стимулирующая выплата устанавливается за одно почетное звание по его выбору;

наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере

образования и науки:

- "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры";

наличие ученого звания и (или) ученой степени в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, ставок заработной платы. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются педагогическим работникам при наличии ученой степени по профилю преподаваемой дисциплины;

наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов - в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы;

положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися.

3.8. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов устанавливается стимулирующая выплата за классность.

3.9. Показателями качества выполнения работы работниками могут быть: соблюдение сроков, применение в работе новых технологий, методик, освоение нового оборудования и аппаратуры, обеспечение бесперебойного

функционирования оборудования, отсутствие замечаний со стороны руководства и обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг и др.

3.10. Премияльные выплаты (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении работ, мероприятий.

При наличии у работника двух и более почетных званий стимулирующая выплата устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

3.11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в виде доплат или надбавок за стаж непрерывной работы или выслугу лет.

3.12. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях стимулирования трудоустройства выпускников учреждений среднего профессионального и высшего образования в образовательные организации города Челябинска.

Локальным нормативным актом организации, наряду с размером выплаты, определяются срок трудоустройства после окончания учреждения среднего профессионального или высшего образования и др., а также срок действия данного статуса.

3.13. Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять 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.

3.14. Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

3.15. Определение размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией.

Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии). Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

3.16. В случаях, когда размер стимулирующей выплаты зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

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

При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера стимулирующей выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

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

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), 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, но должности, указанной в графе 1 |
|---|--|
| Учитель | 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, (при выполнении учебной работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания | Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре | Руководитель физического воспитания |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре |
| Учитель, (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |