Министерство образования и науки Карачаево-Черкесской Республики

Министр

Карачаево-Черкесская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ



**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ  
СОГЛАШЕНИЕ**

между Министерством образования и науки  
Карачаево-Черкесской Республики и  
Карачаево-Черкесской республиканской организацией  
Профессионального союза работников народного  
образования и науки Российской Федерации

на 2023-2025 годы

Регистрирующий орган: Министерство труда и социального развития КЧР

2023г.



**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 – 2023г.г., Законом Карачаево-Черкесской Республики от 06.12.2013г. №72-РЗ «Об отдельных вопросах в сфере образования на территории Карачаево-Черкесской Республики» и иных нормативных актах.

Соглашение является правовым актом и призвано укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Сторонами настоящего соглашения (далее – стороны) являются: работники образовательных учреждений, а также обучающиеся в учреждениях профессионального образования (далее - работники), в лице их представителя - Карачаево-Черкесской республиканской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – республиканская организация Профсоюза) и

работодатели в лице их представителя Министерства образования Карачаево-Черкесской Республики (далее - Министерство образования)

1.3. Предметом настоящего Соглашения является взаимодействие Сторон в решении вопросов:

-дальнейшего развития системы образования Карачаево-Черкесской Республики, демократизации управления образованием;

-улучшения кадрового потенциала, повышения уровня профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров;

-дальнейшего совершенствования системы оплаты труда, повышения заработной платы, уровня социальных гарантий работников образования;

-обеспечения надлежащих условий труда, необходимых для качественного выполнения работниками трудовых обязанностей.

1.4. Взаимодействие Сторон в вопросах, отнесенных к предмету настоящего Соглашения, осуществляется в пределах их компетенции, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики.

1.5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций системы Министерства образования Карачаево-Черкесской Республики, на все первичные профсоюзные организации, находящиеся на профсоюзном обслуживании в Республиканской организации Профсоюза.

1.6. Стороны признают, что Республиканская организация Профсоюза и входящие в ее структуру районные, городские, первичные организации Профсоюза, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики при разработке и заключении соглашений, коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, условий и охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной поддержки работников.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.8. Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных соглашений, коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров работников учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.9. Соглашение не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

1.10. С учетом финансовых и производственных возможностей Соглашение может предусматривать дополнительные меры поддержки, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, другими нормативными правовыми актами.

1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение инициатор выступает с соответствующим предложением о начале переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое доводится до сведения образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования, и является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.12. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение установленного срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.14. Стороны Соглашения обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры для заключения нового Соглашения.

1.15. Текст Соглашения размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» на странице Министерства образования – [www.minobrkchr.ru](http://www.minobrkchr.ru/), на сайте республиканской организации Профсоюза– <https://www.eseur.ru/karach/>

1.16. Соглашение вступает в силу с 01 января 2023 года и действует в течение трех лет.

**2. Социальное партнерство 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, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

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

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов.

2.1.4. Содействовать участию сторон территориальных соглашений, коллективных договоров в работе руководящих органов.

2.1.5. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли: о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.

2.1.6. Содействовать развитию в профессиональных образовательных организациях системы студенческого самоуправления через студенческие профсоюзные организации.

2.1.7. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают соглашения, коллективные договоры с работниками в лице их представителей - выборных профсоюзных органов, обеспечивают исполнение действующего в Российской Федерации и в Карачаево-Черкесской Республике законодательства и не реже одного раза в год отчитываются перед работниками о их выполнении.

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

**2.2. Стороны считают необходимым:**

2.2.1. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии законодательных и нормативных правовых актов.

2.2.2. Проводить совместные семинары и совещания руководителей органов управления образованием, образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам финансирования отрасли, оплаты труда, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

2.2.3. Министерство образования и Республиканская организация Профсоюза, в целях устранения избыточной отчетности образовательных учреждений, а так же педагогических работников (в том числе педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу), при составлении трудовых договоров и должностных инструкций, рекомендуют работодателям руководствоваться:

- Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей письмо Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. №НТ-664/08);

-Письмом Министерства образования и науки РФ 21 марта 2017 года №08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчетности» ;

-Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 11 апреля 2018 г. №ИП-234/09/189).»

-Приказом Министерства Посвящения № 582 от 21.07.2022г. «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ» .

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

**2.3. Министерство образования:**

2.3.1. Направляет в Республиканскую организацию Профсоюза для учёта мотивированного мнения проекты ведомственных нормативных правовых актов затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересов работников.

2.3.2. Включает представителей Республиканской организации Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке ведомственных нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

Рекомендует органам управления образования в муниципальных районах Карачаево-Черкесской республики, образовательным учреждениям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим выборным органам Профсоюза, порядок подготовки принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные трудовые права и интересы работников.

2.3.3. Включает Республиканскую организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

2.3.4. Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций, подмены органами студенческого самоуправления студенческих профсоюзных организаций в реализации функций и задач, определенных законодательством Российской Федерации.

**2.4. Республиканская организация Профсоюза:**

2.4.1. Содействует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с органами власти и управления, работодателями.

2.4.2. Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в государственных, судебных и других органах и организациях.

2.4.3. В соответствии с действующим трудовым законодательством осуществляет контроль, за выполнением органами, осуществляющими управление образованием, работодателями норм трудового права в сфере социально-трудовых правоотношений: оплаты, условий, охраны труда и др.

2.4.4. Проводит экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, студентов, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.4.5. Оказывает членам Профсоюза, выборным органам территориальных, первичных профсоюзных организаций, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, органам управления образованием, руководителям организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения территориальных соглашений и коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

2.4.6. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение, территориальные соглашения и коллективные договоры.

2.4.7. Организует правовой всеобуч, веб-семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, публикует материалы в СМИ, на сайте Республиканской организации Профсоюза - <https://www.eseur.ru/karach/>

**4. Трудовые отношения**

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в образовательной организации высшего образования, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 ТК РФ.

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

3.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, меры социальной поддержки, а также обязательные условия оплаты труда, такие как:

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

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

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

3.1.4 Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

3.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителя образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

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

3.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу в период с 1 января 2021 г., обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

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

3.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Карачаево-Черкесской Республики, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск.

3.1.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьёй 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к её выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

**3.2. Стороны рекомендуют:**

3.2.1. В коллективных договорах и трудовых договорах с работниками устанавливать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

3.2.2. Заключать трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, как на неопределённый срок, так и срок,

определённый сторонами трудового договора с учётом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

**4. Оплата труда**

**4.1.Стороны признают необходимым:**

4.1.1. Продолжить работу по совершенствованию системы оплаты труда, механизма оценки качества труда и стимулирования работников.

4.1.2. Добиваться повышения оплаты труда в отрасли образования, ежегодной индексации объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников образовательных учреждений.

4.1.3. Обеспечивать право образовательных учреждений самостоятельно формировать и использовать фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

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

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.6. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе органов управления организаций, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, в т. ч. по вопросам оплаты и нормирования труда работников, так и относящихся к деятельности организации в целом.

4.1.7. В случае нарушения работодателем сроков выплат заработной платы, оплаты отпусков, других выплат, независимо от наличия вины работодателя, производить выплаты с начислением процентов в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

4.1.8. Считать общественную работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности учреждения. При поощрении работников, принимать во внимание активное участие в создании условий для результативной работы коллектива.

4.1.9. Осуществлять тарификацию учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.1.10. Рекомендовать Работодателям осуществлять 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.

4.1.11. Считать, что сверхурочная работа работников образовательных организаций оплачивается в соответствии с нормами ТК РФ.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

4.1.13. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория, в том числе в случаях, изложенных в Приложении 1.

4.1.14 Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

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

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

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

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарноэпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

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

4.1.15.Учитывать возможность рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.16. Учитывать возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

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

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

4.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

4.1.18. Признавая, что наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребёнка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию и уходу и присмотру, нормой обслуживания, считать превышение этой нормы основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом коллективным договором.

4.1.19. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в образовательных организациях.

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

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

4.1.22. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) образовательных организаций высшего образования, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.1.23. Рекомендовать работодателям в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, в том числе по должностям работников, относящимся к профессорско-преподавательскому составу.

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

4.1.25. Предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

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

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

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

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

4.1.26. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной возможность установления выплаты стимулирующего характера в размере 10-15 баллов неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, на которых возложены общественно значимые виды деятельности:

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

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

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

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

**5. Рабочее время и время отдыха**

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

д) условия реализации права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

е) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

ж) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

з) осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

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

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

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

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

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

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

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

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

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

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

5.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

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

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

Руководителям и их заместителям при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и методической деятельностью, государственных образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе за ненормированный рабочий день, которые в сумме должны составлять 56 календарных дней.

Педагогическим работникам государственных образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого приравнивается к продолжительности отпуска, установленного для категории педагогических работников, предусмотренных в пункте 2 раздела 4 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

5.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.1.8. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность 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, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

**6. Условия и охрана труда**

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

**6.2. Министерство образования:**

6.2.1. Обеспечивает разработку нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюза.

6.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7- Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.3. Информирует Республиканскую организацию Профсоюза в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

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

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

6.3.2.Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.

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

6.3.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным 24 законом от 8 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

6.3.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

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

6.3.7. Предусматривают участие технических инспекторов труда отраслевого Профсоюза в расследовании несчастных случаев с педагогами и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

**6.4. Республиканская организация Профсоюза:**

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

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

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

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

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

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

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

**6.5. Стороны совместно:**

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

6.5.2. Способствуют формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций.

**7. Содействие занятости, повышение квалификации**

**и закрепление профессиональных кадров**

**7.1. Стороны рекомендуют:**

7.1.1. Органам управления образованием проводить анализ кадрового потенциала организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

7.1.2. Разработать совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней, органами исполнительной власти муниципальных образований, согласованную программу действий по защите работников от безработицы и добиваться её реализации с учетом территориальной программы содействия занятости.

7.1.3. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

7.1.4. Органам управления образованием предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета соответствующего уровня.

7.1.5. Не допускать необоснованной ликвидации организаций, сокращения рабочих мест, ликвидации сельских организаций без предварительного согласия схода жителей.

**7.2. Стороны считают:**

7.2.1. В случаях массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией организаций, а также сокращением объемов их деятельности представителям работодателя своевременно, не менее, чем за три месяца и в полном объеме, необходимо представлять органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию:

- о возможных массовых увольнениях работников,

- числе увольняемых,

- категориях и сроках, в течении которых их намерено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

7.2.2.Основными критериями массового высвобождения работников образования являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

-ликвидация организаций, его филиала независимо от количества работающих;

-сокращение численности или штата работников организаций в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

7.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет первичную профсоюзную организацию письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет первичной профсоюзной организации приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

7.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.5. Педагогические работники имеют право не реже чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

**8.1. Стороны рекомендуют работодателям за счет средств от приносящей доход деятельности,** **в случаях, предусмотренным коллективным договором:**

8.1.1. Выплачивать работникам при выходе на пенсию единовременное материальное вознаграждение.

8.1.2. Устанавливать премии для творчески работающих педагогических работников, за успехи в реализации задач модернизации образования.

8.1.3. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска, в честь Международного дня учителя, Дня дошкольного работника, Дня среднего профессионального образования.

8.1.4. Устанавливать плату за проживание работников образования в объектах жилищного фонда, находящихся на балансе образовательных организаций, в размерах, определенных для работников соответствующих организаций.

8.1.5. Оказывать материальную помощь работникам и их семьям пострадавшим (утратившим работу) в результате несчастных случаев, стихийных бедствий, при предоставлении, подтверждающих указанные факты документов.

8.1.6. Оказывать, при наличии возможности, помощь, в том числе материальную, лицам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов при предоставлении, подтверждающих указанные факты, документов.

8.1.7. Создавать условия для организации питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.

8.1.8. В соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений (протокол №9 от 21.10.2021г.) работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставлять право на 2 дня оплачиваемого отдыха.

8.1.9. Оказывать помощь, в том числе материальную, при направлении детей работников в санаторно-оздоровительные и загородные детские оздоровительные лагеря.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. Продолжают работу по развитию туризма и спорта среди работников образования.

8.3. **Республиканская организация Профсоюза:**

8.3.1. Развивает программы социальной поддержки членов Профсоюза и членов их семей.

8.3.2. Развивает программы, связанные с созданием условий для сохранения здоровья и ведения здорового образа жизни педагогических работников – членов Профсоюза.

**9.Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

**9.1. Министерство образования содействует деятельности работодателей и их представителей в соблюдении в соответствии с требованиями действующего законодательства:**

9.1.1. Прав и гарантий профсоюзных организаций, их выборных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

9.1.2. Сохранению сложившейся практики безналичной уплаты членских профсоюзных взносов при наличии письменного заявления члена профсоюза; не допускать случаев задержек перечисления профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов.

9.1.3. Включению представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов управления образованием, образовательной организацией.

9.1.4. Предоставлению выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимого помещения (как минимум одно помещение), отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного 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.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Выделению средств (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

9.1.6. Беспрепятственному посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

9.1.7. Предоставлению профсоюзным органам по их запросу информации, сведений и разъяснений по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, организации общественного питания, стипендиального обеспечения, другим социально-экономическим вопросам.

**9.2. Стороны:**

9.2.1. Признают, что члены выборных органов профсоюзных организаций,

уполномоченные по охране труда профсоюзной организации, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы, с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

9.2.3. Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

9.2.4. Рекомендуют председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов устанавливать ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из стимулирующих фондов за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др. с учётом результативности их деятельности.

9.2.5. Ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам, наградам Карачаево-Черкесской Республики выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют органам управления образованием, администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

**10. Работа со студенческой и работающей молодёжью**

1**0.1. Стороны совместно:**

10.1.1. Продолжают совершенствовать механизм реализации молодёжной политики в Карачаево-Черкесской Республике.

10.1.2. Содействуют созданию советов молодых учителей, педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

**10.2. Стороны рекомендуют работодателям:**

10.2.1. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты за наставничество, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

10.2.2. С целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

10.2.3. При заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

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

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

10.2.4. Считать приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

− проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

− содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

− развитие творческой и социальной активности молодежи;

− обеспечение их правовой и социальной защищенности;

−активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

−поддержка участия молодежи во всероссийских и окружных образовательных молодежных форумах.

**11. Контроль за выполнением Соглашения**

11.1. Текст настоящего Соглашения доводится Министерством образования до сведения руководителей образовательных учреждений, республиканской организацией Профсоюза – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза.

11.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, а также мер социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами учреждений.

11.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами.

11.4. В течение действия Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

11.5 Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещаются сторонами в средствах массовой информации, в Интернете на сайтах сторон по адресам: Министерство образования – [www.minobrkchr.ru](http://www.minobrkchr.ru/), республиканская организация Профсоюза – <https://www.eseur.ru/karach/>

Приложение 1

к Региональному отраслевому

Соглашению, по организациям

входящим в систему образования

Карачаево-Черкесской Республики

на 2023– 2025 годы

Условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях соответствия профиля выполняемой педагогической работы профилю работы, по которой имеется категория:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Старший воспитатель; воспитатель. | Воспитатель; старший воспитатель. |
| Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности). |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской)работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности) | Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности. |
| Руководитель физического воспитания. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре. |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) | Руководитель физического воспитания. |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения). | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер. |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств). |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель. | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре. |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель. |

Приложение 2

к Региональному отраслевому

Соглашению, по организациям

входящим в систему образования

Карачаево-Черкесской Республики

на 2023– 2025 годы

**Перечень**

**работ с неблагоприятными условиями труда,**

**на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не входящие в дополнительный фонд оплаты труда**

**1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 % тарифной ставки:**

1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.

1.2. Работы по травлению клише и форм глубокой печати.

1.3. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.

1.4. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.

1.5. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.6. Чистка котлов в холодном состоянии.

1.7. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВСЧ.

1.8. Вывоз мусора и нечистот.

1.9. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

1.10. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.11. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.12. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.13. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,

1.14. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

1.15. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

1.16. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

1.17. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.18. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.19. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

1.20. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

1.21. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.22. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

1.23. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

1.24. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

1.25. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.

1.26. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).

1.27. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

1.28. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

1.29. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.

1.30. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесенных к 2-4 –му классам опасности.

1.31. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.

1.32. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).

1.33. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.34. Слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс.

1.35. Работы с применением ядохимикатов.

1.36. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

1.37. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталиевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.

1.38. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.

1.39. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.40. Работа с эпоксидной смолой.

1.41. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

1.42. Сверление пневмоинструментом.

1.43. Пропитка антисептиком и другими химическими веществами 2-4-го классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.

1.44. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.45. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.

1.46. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.

1.47. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

1.48. Обшивка термоизоляций котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.

1.49. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.50. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.51. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.52. Работы на высоте 1,8 м и более относительно поверхности земли (пола).

1.53. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Приложение 3

к Региональному отраслевому

Соглашению, по организациям

входящим в систему образования

Карачаево-Черкесской Республики

на 2023– 2025 годы

## 

## Примерное положение

**о премировании работников организаций**

1. Общие положения

1.1. Премиальный фонд формируется за счет части средств стимулирующего фонда оплаты труда, экономии средств фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

1.2. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

1.3. Премирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору.

1. Порядок премирования

2.1 Размер премии определяется приказом руководителя организации, который издается на основании решения премиальной комиссии.

2.2 В состав премиальной комиссии входят:

* руководитель или его заместитель;
* председатель профсоюзной организации;
* 2-3 рядовых члена коллектива, в т.ч. и из вспомогательного, обслуживающего персонала.

Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и оформляется приказом руководителя организации.

2.3. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией организации и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

2.4. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся ежеквартально (варианты: по четвертям, полугодиям, ежемесячно).

1. Условия премирования

3.1. Основным условием премирования являются особые успехи при исполнении работником своих производственных обязанностей.

Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава организации, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по организации, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

3.2. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса и не зависит от стажа работы.

3.3. Работники могут поощряться премией, как к юбилейным датам организации, так и самого работника. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы организации.

4. Показатели премирования

4.1. Педагогические работники премируются за особые успехи в:

* в своевременном и качественном планировании учебно-воспитательного процесса;
* качественном проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету, воспитательную работу с учащимися;
* качестве знаний, умений и навыков учащихся (по итогам контроля во всех его формах);
* санитарном, эстетическом состоянии учебного кабинета (классной, групповой комнаты), работе по наполнению материальной базы кабинета (комнаты), эффективное использование кабинета (комнаты) в учебно-воспитательном процессе;
* качественном исполнении обязанностей классного руководителя (оцениваются проведенные мероприятия, участие в общешкольных мероприятиях);
* дежурстве работников по учреждению;
* ведении школьной и классной учетно-отчетной и другой документации;

4.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

* образцовое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
* успехи в исполнении должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
* содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

4.3. Руководители и их заместители, другой административный персонал премируется, кроме общих оснований, за:

* личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
* внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
* эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса;
* качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

4.4. Руководитель организации премируется решением учредителя.

Конкретные показатели (в баллах, процентах и т.д.) разрабатываются организацией самостоятельно в зависимости от конкретных условий.

Приложение 4

к Региональному отраслевому

Соглашению, по организациям

входящим в систему образования

Карачаево-Черкесской Республики

на 2023– 2025 годы

Порядок

учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Карачаево-Черкесской Республики, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее – Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение 5

к Региональному отраслевому

Соглашению, по организациям

входящим в систему образования

Карачаево-Черкесской Республики

на 2023– 2025 годы

Порядок

учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение 6

к Региональному отраслевому

Соглашению, по организациям

входящим в систему образования

Карачаево-Черкесской Республики

на 2023– 2025 годы

**Перечень**

профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утверждённых Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | №  пун-кта | Наименование профессий и работ | Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях) | Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах) |
| **Здравоохранение.**  **Санаторно-лесные школы и школы интернаты, детские дома, детские сады (группы),ясли-сады(группы),детские ясли (группы) и дома ребенка (группы) для детей, больных туберкулезом**  Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях: | | | | |
| 1. | п. 1. | Библиотекарь | 12 | 6 |
| 2. | п. 2. | Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории) | 12 | 6 |
| 3. | п. 4. | Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных | 12 | 6 |
| 4. | п. 10. | Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальных комнатах для туберкулезных и инфекционных больных | 6 |  |
| 5. | п. 11. | Кастелянша | 12 | 6 |
| 6. | п. 12. | Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств | 12 | 6 |
| 7. | п. 14. | Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра -хозяйка, няня, уборщик производственных помещений) | 12 | 6 |
| 8. | п. 20. | Средний медицинский персонал | 12 | 6 |
| **Детские психиатрические(психоневрологические) лечебно-профилактические учреждения, отделения, палаты и кабинеты(кроме предназначенных для детей с поражением центральной нервной системы без нарушения психики) ;учреждения(отделения) социального обеспечения, школы (классы , школы-интернаты(классы),детские дома(группы),детские сады(группы),ясли сады(группы),ясли(группы) и дома ребенка(группы) для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детские дома-интернаты для слепоглухонемых детей.**    Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях: | | | | |
| 10. | 45 | Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта | 30 | 6 |
| 11. | 47 | Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных | 12 | 6 |
| 12. | 51 | Кастелянша | 12 | 6 |
| 13. | 55 | Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений) | 30 | 6 |
| 14. | 60 | Средний медицинский персонал (кроме лаборанта) | 30 | 6 |
| **Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения. Социального обеспечения и просвещения.** | | | | |
| 15. | 169 | Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург, врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.) | 6 |  |
| 16. | 172 | Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и  яслей - садов | 12 |  |
| 17. | 174 | Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения | 6 |  |
| 18. | 179 | Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики | 12 |  |
| **Общие профессии всех отраслей народного хозяйства** | | | | |
| 19. | 35 | Дезинфектор | 6 |  |
| 20. | 46 | Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом | 6 |  |
| 21. | 85 | Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке | 6 |  |
| 22. | 92 | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: |  |  |
|  |  | а) при загрузке вручную | 12 |  |
|  |  | б) при механизированной загрузке | 6 |  |
| 23. | 93 | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе | 6 |  |
| 24. | 109 | Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС" | 6 |  |
| 25. | 117 | Повар, постоянно работающий у плиты | 6 |  |
| 26. | 128 | Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную) | 12 |  |
| 27. | 170 | Рабочие прачечных, \*(*рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин)* занятые: |  |  |
|  |  | в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений); | 6 |  |
|  |  | д) на стирке белья и спецодежды *\*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды)* вручную | 12 |  |
| 28. | 182 | Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях | 6 |  |
| 29 | 204 | Стеклографист (ротаторщик) | 6 |  |
| 30. | 211 | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов | 6 |  |
| **Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое**  **обслуживание населения** | | | | |
| 31. | 48 | Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям | 12 |  |

Примечание:

1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с учётом дополнительного отпуска, предоставляемого в рабочих днях, в соответствии с письмом Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. N 861-7, определяется в календарных днях.
2. Наименование профессий, выделенных курсивом и знаком \*, приведены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367).

Приложение 7

к Региональному отраслевому

Соглашению, по организациям

входящим в систему образования

Карачаево-Черкесской Республики

на 2023– 2025 годы

**Утвержден Приказом Министерства просвещения РФ от 21.07.2022 г.№582**

ПЕРЕЧЕНЬ

документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ

1.Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.

2.Журнал учета успеваемости

3.Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).

4.План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).

5.Характеристика на обучающегося (по запросу)