Министр просвещения и воспитания Ульяновской области	**Председатель Ульяновской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации**
Н.В.Семенова	**Т.Е.Твердохлеб**
16 января 2024	15 января 2024

Региональное отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области на 2024-2026 годы

Ульяновск
2024 год

Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области

«18» 01 2024 года, рег. № 6-ТОС
вед. консультант Уланова О.В.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, на 2024-2026 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области (далее соответственно - организации, образовательные организации.

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

Положения Соглашения:

обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

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

рекомендуются к использованию при заключении территориальных отраслевых соглашений.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство просвещения и воспитания Ульяновской области (далее – работники), в лице их полномочного представителя Ульяновской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее– Областная организация Профсоюза), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза);

работодатели – организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство просвещения и воспитания Ульяновской области, в лице их полномочного представителя Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области (далее – Министерство).

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство просвещения и воспитания Ульяновской области.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии

с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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.

1.4. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования рекомендовать образовательным организациям проводить ведомственную регистрацию коллективных договоров в соответствии с Приложением № 1 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы «О ведомственной регистрации коллективных договоров образовательных организаций».

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

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

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

1.6. На уровне муниципальных образований Ульяновской области могут заключаться территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам, конкретизирующие и дополняющие положения настоящего Соглашения.

1.7. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.8. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон. Отчёты о выполнении Соглашения по предложению одной из сторон рассматриваются на совместном заседании коллегии Министерства и Комитета Областной организации Профсоюза и доводятся до сведения органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных образований Ульяновской области, территориальных профсоюзных организаций, первичных профсоюзных организаций.

1.9. Соглашение вступает в силу с даты его подписания сторонами и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Региональное отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, на 2021-2023 годы считать утратившим силу.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2026 года.

1.10. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, Областная организация Профсоюза – до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.11. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Министерства (**http://mo73.ru**) и странице Областной организации Профсоюза сайта Общероссийского Профсоюза образования (**http://www.eseur.ru/ulianovsk/**).

1.12. Приложения к Соглашению являются его неотъемлемой частью.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, Министерство и Областная организация Профсоюза договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, государственной программы Ульяновской области «Развитие и модернизация образования в Ульяновской области», иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, на региональном уровне, на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении областных конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными законом об областном бюджете Ульяновской области на финансовый год и на плановый период.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических и научно-педагогических работников организаций.

2.2.3. Информирует Областную организацию Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию государственных программах Ульяновской области в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Областной организацией Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Областной организации Профсоюза в составе аттестационной комиссии Министерства для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Министерству.

2.2.5. Предоставляет Областной организации Профсоюза по её запросам информацию о численности и составе работников образовательных организаций сферы образования, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании

и проведении мероприятий по массовому сокращению численности *(штатов)* работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает возможность представителям Областной организации Профсоюза, в том числе членам Координационного Совета председателей первичных профсоюзных организаций учреждений среднего профессионального образования, входящих в структуру Областной организации Профсоюза (*далее – КС СПО Областной организации Профсоюза*), принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере профессионального образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.7. Направляет в Областную организацию Профсоюза для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Областной организации Профсоюза в их разработке.

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

2.2.9. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Областная организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе в области оплаты труда, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

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

2.3.6. Проводит экспертизу проектов региональных законов и других нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников и обучающихся организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации и Ульяновской области в области образования, издает разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, размещая их на странице Областной организации Профсоюза на сайте Общероссийского Профсоюза образования в сети Интернет по адресу: **http://www.eseur.ru/ulianovsk/**.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных профсоюзных органов в проведении аттестации педагогических работников на всех уровнях.

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

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства в отрасли на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения не реже одного раза в полугодие (*Приложение № 1*).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на территориальном уровне и коллективных договоров в организациях, в том числе в форме участия во всероссийском конкурсе коллективных договоров и соглашений.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных муниципальных образованиях Ульяновской области и в целом в сфере образования Ульяновской области.

Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на региональном и территориальном уровнях.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (*переговоры*) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения, в том числе с участием Комитета Областной организации Профсоюза и КС СПО Областной организации Профсоюза.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о

принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

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

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

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

3.1.11. Определять меры по недопущению необоснованного сокращения образовательных организаций в Ульяновской области.

3.1.12. Добиваться для организаций включения в расходную часть областного бюджета Ульяновской области средств на:

- индексацию заработной платы работников образовательных организаций;
- охрану труда в организациях;
- обеспечение комплексной безопасности и правопорядка в организациях;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей организаций;
- проведение периодических медицинских обследований работников образовательных организаций;
- предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих посёлках (*посёлках городского типа*).

3.1.13. Осуществлять организацию отдыха и оздоровления работников организаций.

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представителей КС СПО Областной организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке Министерством проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивать заблаговременное о них информирование Областной организации Профсоюза структурными подразделениями Министерства для учёта мнения Областной организации Профсоюза и положений Соглашения.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации.

3.2.3. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.5. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и её руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

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

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

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

3.2.6. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, в том числе в целях осуществления рейтинга образовательных организаций высшего образования, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации по вопросам, находящимся в ведении Министерства

разъяснений, рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения

3.4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.6. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Рекомендации ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании и подготовке (г. Париж, 3 - 18 ноября 2015 года).

3.7. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между представителями обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательными организациями по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, заключаемых на локальном уровне.

3.8. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:

а) проведение работы с работниками из числа молодёжи с целью закрепления их в организациях;

б) содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодёжи в рамках управления персоналом;

г) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников и обучающихся из числа молодёжи, добивающихся высоких результатов в учёбе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников и обучающихся из числа молодёжи;

е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

ж) обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся из числа молодёжи с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

3.9. Министерство и Областная организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров и территориальных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, а также обучающихся образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие, в том числе, положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

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

в) 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;

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путём установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодёжи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

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

а) обеспечения порядка учёта всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат,

в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.11. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления 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.

3.12. Министерство и Областная организация Профсоюза договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчётности образовательных организаций, а также педагогических работников.

IV. Трудовые отношения

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

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

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (*Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р*) (*далее – Программа*).

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

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (*муниципального*) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н *«Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»*, (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20.02.2014 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, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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 в организации показателей и критериев.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, 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.

4.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего 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 руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, 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 учётом 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.

4.1.6. 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, 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 с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Министерство и Областная организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному

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

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

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

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

в) в коллективных договорах предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Ульяновской области и Правительства Ульяновской области, *направленных на поддержку работающих женщин в Ульяновской области и предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей.*

г) в коллективных договорах предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха беременным женщинам в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Ульяновской области и Правительства Ульяновской области, *направленных на поддержку беременных женщин.*

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

4.4. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные

программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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

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

V. Оплата труда и нормы труда

При регулировании оплаты труда Министерство и Областная организация Профсоюза исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда в организациях определяется в соответствии с региональным законодательством по оплате труда: Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами с учётом:

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России

от 29 декабря 2017 г. № 1992/02) с учетом приложения № 2 к настоящему Соглашению;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

5.2.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером.

5.2.2.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.2.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

5.2.2.4. Формирования размеров окладов (*должностных окладов*), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (*профессиям рабочих*), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (*должностных окладов*), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (*должностных окладов*), ставок заработной платы.

5.2.2.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24,25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

5.2.2.6. Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учётом фактического объёма педагогической (преподавательской) работы.

5.2.2.7. Перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

5.2.2.8. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной её части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда.

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

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

5.2.2.11. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

5.2.2.12. Применения типовых норм труда для однородных работ (*межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда*).

5.2.2.13. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 *«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»* (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Минюстом России 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884), приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Минюстом России 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675) (далее – приказ № 1601).

5.2.2.14. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 *«Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»* (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016г., регистрационный № 42388) далее – приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов

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

5.2.2.16. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников

организаций, а также с учётом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.2.2.17. Регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учётом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим).

5.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются 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 и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*принцип прозрачности*).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной 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 представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (*оклада*) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

г) при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении учёной 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.

5.5. Образовательные организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования и (*или*) профессионального обучения, учитывают особенности исчисления заработной платы труда преподавателей в соответствии с *Приложением № 2 к настоящему соглашению.*

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников приведены в *Приложении № 2 к настоящему Соглашению.*

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (*с 22 часов до 6 часов*) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (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 работу (*но не ниже указанных размеров*) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372

Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ *«О специальной оценке условий труда»*, Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «*О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»*) (*далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ*) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

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

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

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

5.10. Министерство и Областная организация Профсоюза считают необходимым предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

а) об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных *пунктом 9.1.8 настоящего Соглашения*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (*деятельности*);

б) об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;

в) об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).

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

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

до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3.10.2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

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

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;

при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим 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.

д) о рассмотрении 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.

е) о предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

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

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

ж) о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (*отказе в установлении*) квалификационной категории.

5.11. Стороны считают необходимым:

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

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.11.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций, подведомственных Министерству, для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование

отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

5.11.5. 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.

5.11.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций:

а) 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;

б) установление стимулирующих выплат в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

в) установление выплат стимулирующего характера преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам.

5.11.7. Рекомендовать работодателям:

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

б) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине

работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере и закреплять данную норму в коллективных договорах и соглашениях.

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

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

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

в) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

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

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

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

б) разработке и введению отраслевой системы оплаты труда педагогических и иных работников образования на основе утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в целях реального повышения оплаты труда педагогических и иных работников образования с учетом установления дифференциации ставок заработной

платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, повышения гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном уровне, поэтапного сокращения межрегиональной дифференциации в оплате труда работников образования;

в) определению при разработке требований к отраслевым системам оплаты труда дифференциации размеров ставок заработной платы (должностных окладов) как минимальных гарантий по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемых на федеральном уровне по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), не допуская установления размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня ниже минимального размера оплаты труда;

г) повышению уровня реального содержания заработной платы работников образования государственных и муниципальных учреждений, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

5.14. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (*эффективный контракт*), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.15. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учётом уровня инфляции;

установлению размеров базовых окладов (*базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы*) по всем категориям работников;

ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

достижению установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 *«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»*, от 1 июня 2012 г. № 761 *«О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»* и от 28 декабря 2012 г. № 1688 *«О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»* (*далее – Указы Президента Российской Федерации*) и поручениями Правительства Российской Федерации целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы;

сохранению в 2024-2026 годах соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;

обеспечению в 2024-2026 годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации.

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

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

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

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

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

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

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

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

VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (*нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы*), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом № 1601.

6.2. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 *«Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»* (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), 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 её 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 санитарно-эпидемиологических);

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

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, 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 от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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 учётом 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

Работодатели с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели

до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (*п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках*, утв. НК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

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

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ *«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 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (*при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников*) предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.9. 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), с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня

2020 г. № 748 (зарегистрировано Минюстом России 3 августа 2020 г., регистрационный № 59142).

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

VII. Условия и охрана труда

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

7.1. Министерство:

7.1.1. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчётность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) Министерства за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информирует Областную организацию Профсоюза не позднее апреля месяца текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчётном периоде с работниками и 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*), компенсациях работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.3. 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.

7.1.4. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, в установленном законодательством порядке.

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

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

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

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

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

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

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

7.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «*О специальной оценке условий труда*», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

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

7.2.6. Обеспечивают за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (*при поступлении на работу*) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.2.9. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

Проводят мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

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

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

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

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

7.2.13. Предусматривают участие внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

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

7.3. Областная организация Профсоюза:

7.3.1. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

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

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

Организует работу внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

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

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (*доверенных*) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, 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.

7.3.6. Организует проведение и подведение итогов регионального этапа Общероссийского смотра-конкурса на звание «*Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации*» и «*Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации*».

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

7.3.8. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований

охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.3.9. Принимает участие в лице своих представителей, включая правового инспектора труда Областной организации Профсоюза, 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.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований правового инспектора 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.

7.4.2. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

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

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Министерство:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

8.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала

сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (*заслуги*) и многолетний добросовестный труд (*службу*) в сфере образования и педагогической науки, научной, научно-технической деятельности, воспитания, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся образовательных организаций, иных сферах ведения Министерства, а также к награждению и награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Министерство исходит из того, что согласно Приказу Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники аппарата Областной организации Профсоюза и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

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

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

8.1.6. Информирует Областную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что:

8.2.1. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призёрами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников следующих наград, званий, знаков отличия:

1) награждение государственными или ведомственными наградами за педагогический труд (кроме медали «Ветеран труда»):

а) почётными званиями:

«Народный учитель Российской Федерации»;

«Заслуженный учитель Российской Федерации»;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

«Почётный работник общего образования Российской Федерации»;

«Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

«Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Заслуженный работник образования Ульяновской области»;

б) медалью К.Д. Ушинского;

в) нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»;

2) победу во всероссийских и региональных профессиональных конкурсах, и олимпиадах:

«Учитель года», «Педагогический дебют», «Мастер года», «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года», «Лучший воспитатель», «Лучший куратор/ классный руководитель профессиональных образовательных организаций», Всероссийская профессиональная олимпиада для учителей, преподавателей (всероссийский этап), конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности.

3) подготовку победителей:

регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников;

всероссийской спартакиады для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

регионального и заключительного этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования;

всероссийского конкурса «Большая перемена»;

чемпионатов профессионального мастерства;

регионального и финального этапов Всероссийского конкурса работ научно-технического творчества студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования;

регионального и национального этапов чемпионата профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью «Абилимпикс»;

регионального и всероссийского этапов чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

4) победу в конкурсном отборе на присвоение категории педагог-наставник, педагог-методист, педагог-исследователь.

8.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (*имевшему*) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников 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.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.4.2. Не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в отрасли.

8.4.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

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

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

б) совершенствованию порядка и условий реализации программы «Земский учитель»;

в) снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических работников;

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

д) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях, научно-образовательных центрах;

е) совершенствованию методики оценки труда учителя;

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

8.5. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

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

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

8.5.3. Совместно участвовать в организации и проведении региональных этапов Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России», Всероссийского конкурса «Директор года», Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», Всероссийского профессионального конкурса для организаций и педагогов системы дополнительного образования детей «Арктур», Международного конкурса молодых преподавателей «Педагогическое начало», Всероссийского конкурса «Лучший молодой преподаватель вуза», Всероссийского конкурса «Студенческий лидер», Всероссийского студенческого форума педагогических вузов, Всероссийского конкурса фото- и видео материалов «За это я люблю Россию» среди школьников и студентов, Всероссийского конкурса на лучшее студенческое общежитие, Всероссийской школы членов стипендиальных комиссий «Стипком», Всероссийской школы для руководителей органов студенческого самоуправления в образовательных

организациях высшего образования «ProЛидер», а также оказывать поддержку Всероссийскому конкурсу «Педагогический дебют», Всероссийскому конкурсу педагогических работников «Воспитать человека» и другим профессиональным и социально ориентированным конкурсам.

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

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

сохранению количества рабочих мест;

проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (*улучшение жилищных условий*) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

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

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (*за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста*), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Областной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

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

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

созданию условий по обеспечению права учителей, преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

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

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

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам организаций должны предоставляться дополнительные меры социальной поддержки и стимулирования в соответствии с Законом Ульяновской области от 13 августа 2013 г. № 134-ЗО «*Об образовании в Ульяновской области*» в размере, устанавливаемом Правительством Ульяновской области.

9.1.2. Педагогические работники образовательных организаций, работающие и проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих посёлках (*посёлках городского типа*) Ульяновской области в соответствии с федеральным законодательством и Законом Ульяновской области от 30 декабря 2005 г. № 167-ЗО «*О мерах социальной поддержки педагогических работников, работающих и (или) проживающих в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа) на территории Ульяновской области*» пользуются правом на получение ежемесячной компенсации расходов оплату жилых помещений, отопления и освещения.

9.1.3. Педагогические работники образовательных организаций Ульяновской области имеют право на оказание услуг по оздоровлению,

за счёт средств областного бюджета Ульяновской области в оздоровительных организациях, расположенных на территории Ульяновской области, в соответствии с Законом Ульяновской области Закон Ульяновской области от 29 мая 2012 г. № 65-ЗО «*Об организации оздоровления работников бюджетной сферы на территории Ульяновской области*».

9.1.4. Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Ульяновской области - молодым специалистам (*далее – молодые специалисты*) предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с *Законом Ульяновской области от 02.10.2020 № 103-ЗО «О правовом регулировании отдельных вопросов статуса молодых специалистов в Ульяновской области»*.

9.1.5. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников либо уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся аттестация до окончания срока её действия.

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

9.1.7. Руководители и заместители руководителей, совмещающие свою должность с должностью педагогического работника, аттестуются в качестве педагогического работника аттестационной комиссией Министерства.

Педагогические работники образовательных организаций также аттестуются аттестационной комиссией Министерства.

9.1.8. Оплата труда педагогическим работникам производится в соответствии с установленной квалификационной категорией, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (*независимо от типа организации, в которой выполняется работа*); социальный педагог; педагог-организатор;

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (*при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности*)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (*при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности*)
Учитель, преподаватель (*при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности*)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (*при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания*); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (*при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре*)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (*при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения*); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (*при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности*)
Учитель, преподаватель (*при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения*);	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (*при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения*)	
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; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (*при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре*)
Учитель, преподаватель (*при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре*); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматривается

аттестационной комиссией Министерства на основании письменного заявления работника.

9.1.9. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда педагогическим работникам с учётом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (*отказе в установлении*) квалификационной категории.

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

сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных организаций;

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;

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

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации в Ульяновской области программ, направленных на обеспечение жильём молодых семей.

9.3. Министерство в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

9.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

9.5. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

9.5.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Ульяновской области, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются нормативными правовыми актами Ульяновской области.

9.5.3. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе образовательной организации за счёт использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.6. Министерство при формировании предложений к проекту областного бюджета Ульяновской области на очередной финансовый период учитывает объём средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счёт средств бюджета Ульяновской области.

X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Областной организации Профсоюза в целом, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «*О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности*», иными законами Российской Федерации, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, уставов образовательных организаций, коллективных договоров.

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

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

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (*как минимум одно помещение*), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту 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.

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

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

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счета организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (*Приложение № 3*).

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

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (*делегированных*) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (*за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания*) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (*их заместители*) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего

порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (*их заместителей*) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами Комитета Областной организации Профсоюза, предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

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

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

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

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

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

Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

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

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

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

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

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума Областной организации Профсоюза и доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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

_____

Приложение № 1
к региональному отраслевому
Соглашению по организациям,
находящимся в ведении
Министерства просвещения
и воспитания Ульяновской области,
на 2024-2026 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений *(далее* – Комиссия*)* является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в сфере образования Ульяновской области, созданным сторонами, заключившими настоящее Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и региональными законами, Региональным отраслевым соглашением по образовательным организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области *(далее – Соглашение)*, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими в Ульяновской области.

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

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

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнёрства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Ульяновской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной период;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров образовательных организаций;

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

- обсуждение проектов региональных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

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

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

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

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

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

- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнёрства в сфере образования Ульяновской области;

- заслушивать на своих заседаниях отчёты представителей муниципальных органов управления образованием, руководителей учреждений и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

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

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

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

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

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

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

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

5. Срок полномочий Комиссии

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

_____

СОСТАВ
отраслевой комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений

Сопредседатели:

Семенова Наталья Владимировна	–	Министр просвещения и воспитания Ульяновской области
Твердохлеб Татьяна Евгеньевна	–	Председатель Ульяновской областной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Члены комиссии:

Хайрутдинов Талгат Асхатович	–	Директор департамента профессионального образования Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области
Козлова Наталья Александровна	–	директор департамента общего образования Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области
Дороднова Галина Владимировна	–	Председатель профсоюзной организации города Ульяновска Ульяновской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
Низамова Альфия Мухарямовна	–	начальник отдела правового обеспечения Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области
Нинашева Римма Таминдаровна	–	Председатель Новоспасской районной организации Ульяновской областной организации общероссийского Профсоюза образования
Реуцкая Ирина Андреевна	–	Председатель Мелекесской районной организации Ульяновской областной организации общероссийского Профсоюза образования
Усачева Елена Владимировна	-	Председатель объединенной ППО УО(т)ОР Ульяновской областной организации областного Профсоюза образования

Приложение № 2
к региональному отраслевому
Соглашению по организациям,
находящимся в ведении Министерства
просвещения
и воспитания Ульяновской области,
на 2024-2026 годы

Особенности оплаты труда
отдельных категорий педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы *(образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения*);

образовательные программы среднего профессионального образования

(программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы

подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы *(дополнительные*

общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени *(нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы),* порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 *(далее – приказ Минобрнауки России)*.

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

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

1.5. Особенности расчёта месячной заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной *(преподавательской)* работы в неделю и преподавателей с учётом установленного годового объёма учебной *(преподавательской)* работы *(далее - учебная нагрузка)* определены в разделе 2. «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объёма учебной нагрузки» и в разделе 3. «Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

2. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объёма учебной нагрузки

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

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет *(дисциплину)*.

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

3. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования

3.1. Исходя из определённого преподавателям фактического объёма годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной *(преподавательской)* работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путём умножения часовой ставки преподавателя на определённый ему объём годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объёма учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объём годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объёма годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточнённого объёма годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчёт средней месячной заработной платы преподавателей.

_____

Приложение № 3
к региональному отраслевому
Соглашению по организациям,
находящимся в ведении
Министерства просвещения
и воспитания Ульяновской области,
на 2024-2026 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке уплаты, распределения, учёта и перечисления членских профсоюзных взносов в Ульяновской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Общероссийского Профсоюза образования (далее – Устав Профсоюза, Профсоюз), Положением о размере и порядке уплаты членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов, утверждённым постановлением VIII Съезда Профсоюза от 14 октября 2020 года № 8-10 и устанавливает размер, порядок уплаты и учёта, перечисления и распределения членских профсоюзных взносов в профсоюзные бюджеты всех уровней организационной структуры Профсоюза и правильностью их перечисления.

1.2. Уплата членских профсоюзных взносов осуществляется в порядке, предусмотренном статьёй 377 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьёй 56 Устава Профсоюза.

1.3. Членские профсоюзные взносы членов Профсоюза являются собственностью Профсоюза.

1.4. Члены Профсоюза не сохраняют прав на переданные ими в собственность Профсоюза членские профсоюзные взносы.

1.5. Перечень выплат, связанных с трудовой деятельностью работников, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, предусматривается в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.6. Перечень выплат, связанных с трудовой деятельностью работников, с которых не уплачиваются членские профсоюзные взносы определяется в приложении № 2 к настоящему Положению.

II. Размер членского профсоюзного взноса

2.1. Членский профсоюзный взнос уплачивается в размере не менее одного процента от начисленной ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, всех видов стипендий обучающихся.

2.2. Собрание (конференция) первичной профсоюзной организации вправе изменить размер членского профсоюзного взноса. Размер членского профсоюзного взноса, установленный решением собрания (конференции) первичной профсоюзной организации, не может быть менее размера, установленного статьей 56 Устава Профсоюза, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения.

2.3. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации вправе устанавливать льготный ежемесячный размер членского профсоюзного взноса:

для членов Профсоюза, прекративших трудовые отношения с организацией в связи с выходом на пенсию, временно не работающих, в связи с нахождением в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком – не менее 0,1% от минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

для членов Профсоюза, обучающихся в организациях высшего и профессионального образования, не получающих государственные стипендии – не менее 0,5% от размера норматива государственной академической стипендии, установленного законодательством Российской Федерации.

Периодичность уплаты членских профсоюзных взносов в льготном размере устанавливается профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, но не реже одного раза в три месяца.

III. Порядок уплаты и учёта членских профсоюзных взносов

3.1. Членские профсоюзные взносы в Профсоюзе уплачиваются путём безналичного перечисления на расчетный счет организации Профсоюза либо наличными средствами в кассу профсоюзной организации.

Членские профсоюзные взносы удерживаются со всех предусмотренных системой оплаты труда выплат работникам, стипендий обучающихся в соответствии с Перечнями, утверждаемыми выборным коллегиальным исполнительным органом Профсоюза.

3.2. Конкретная форма уплаты членских профсоюзных взносов устанавливается решением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и предусматривается в коллективном договоре (соглашении).

3.3. Удержание членских профсоюзных взносов осуществляется на основании письменного заявления члена Профсоюза на имя работодателя, руководителя организации сферы образования.

3.4. Заявления членов Профсоюза об уплате членских профсоюзных взносов должны храниться в бухгалтерии работодателя (для неработающих членов Профсоюза – в профкоме первичной профсоюзной организации).

3.5. Работодатель, образовательная организация ежемесячно, в полном объеме, бесплатно и своевременно перечисляет на расчетный счет организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников или стипендий обучающихся в соответствии с коллективным договором, соглашением и не вправе задерживать их перечисление.

3.6. Членские профсоюзные взносы вносятся на расчетный счёт организации Профсоюза или наличными денежными средствами в кассу профсоюзной организации по месту учета:

лицами, временно не работающими в связи с нахождением в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком;

обучающимися, не получающими стипендий;

неработающими пенсионерами;

другими членами Профсоюза, временно не работающими, и в том числе, имеющими дополнительный заработок, начисленный не по основному месту работы.

3.7. Документальным подтверждением уплаты членских профсоюзных взносов членом Профсоюза являются:

расчетно-платежная ведомость на заработную плату;

лицевой счет или расчетный листок при безналичном порядке уплаты взносов;

приходный кассовый ордер, квитанция, чек;

ведомость уплаты членских профсоюзных взносов при внесении их наличными деньгами;

платежное поручение, банковская выписка по расчетному счету.

IV. Порядок перечисления членских профсоюзных взносов на счета организаций Профсоюза

4.1. Способами перечисления членских профсоюзных взносов на расчётные счета организаций Профсоюза являются:

перечисление работодателем, образовательной организацией всей суммы членских профсоюзных взносов на расчетный счёт соответствующей региональной (межрегиональной) организации Профсоюза с последующим перераспределением на деятельность органов Профсоюза, региональной (межрегиональной), территориальной и первичной профсоюзной организации;

перечисление работодателем, образовательной организацией суммы членских профсоюзных взносов в соответствии с решением о размере отчислений членских профсоюзных взносов региональной (межрегиональной) организацией Профсоюза на расчетный счёт соответствующей региональной

(межрегиональной) и территориальной организации Профсоюза с последующим перераспределением на деятельность органов Профсоюза и органов первичной профсоюзной организации;

перечисление работодателем, образовательной организацией всей суммы членских профсоюзных взносов на расчетный счет территориальной организации Профсоюза с последующим перечислением на деятельность органов соответствующей региональной (межрегиональной) организации Профсоюза и первичной профсоюзной организации;

перечисление работодателем, образовательной организацией всей суммы членских профсоюзных взносов на расчетный счет первичной профсоюзной организации, в том числе с правами территориальной организации Профсоюза с последующим перечислением на деятельность вышестоящих профсоюзных органов.

4.2. Решение о способе (способах) перечисления членских профсоюзных взносов работодателем, образовательной организацией на расчётные счета профсоюзных организаций принимается комитетом (советом) региональной (межрегиональной) организации Профсоюза.

4.3. Сумма членских профсоюзных взносов свыше одного процента остается в распоряжении первичной профсоюзной организации после исполнения обязательств по перечислению членских профсоюзных взносов от одного процента установленных соответствующей вышестоящей профсоюзной организацией и расходуется в уставных целях.

4.4. Работодатель, осуществляющий удержание членских профсоюзных взносов в безналичном порядке, обеспечивает правильное исчисление и своевременное перечисление полученных сумм на счета организаций Профсоюза.

4.5. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль и обеспечивает соблюдение установленного порядка уплаты членских профсоюзных взносов, своевременную отметку об уплате взносов в профсоюзном билете каждого члена Профсоюза и о результатах отчитывается на профсоюзном собрании (конференции).

4.6. Контрольно-ревизионные комиссии областной, местных и первичных организаций Профсоюза не реже одного раза в год проверяют правильность уплаты членских профсоюзных взносов, своевременность и полноту их перечисления, а также другие вопросы, связанные с уплатой, распределением, учётом и расходованием членских профсоюзных взносов.

4.7. Контроль за порядком уплаты членских профсоюзных взносов, а также за своевременным и полным удержанием и перечислением их работодателем, образовательной организацией на расчетные счета профсоюзных организаций осуществляется председателем и контрольно-ревизионной комиссией соответствующей организации Профсоюза.

———

Приложение № 1
к Положению о порядке уплаты, распределения, учёта и перечисления членских профсоюзных взносов в Ульяновской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат, связанных с трудовой деятельностью работников, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы

Для уплаты членских профсоюзных взносов учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя, независимо от источника этих выплат.

К выплатам работникам, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, относятся:

1. Заработная плата, начисленная работникам, в том числе за работу на условиях внутреннего совместительства, по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за отработанное время (с учетом фактического объема учебной, преподавательской, педагогической работы).

2. Заработная плата, начисленная работникам, на условиях внешнего совместительства, при наличии письменного заявления.

3. Заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам.

4. Денежное содержание, начисленное государственным и муниципальным служащим за отработанное время.

5. Заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год независимо от времени начисления.

6. Выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (доплаты, надбавки и другое): выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет); выплаты за профессиональное мастерство, классность, ученую степень, ученое звание, квалификационные категории, почетные звания «народный», «заслуженный», ведомственные награды, знаки отличия, знание иностранного

языка; выплаты в целях стимулирования заинтересованности в продолжении работы молодых специалистов; премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и другие премии и выплаты.

7. Выплаты компенсационного характера: выплаты на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в виде районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором); выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

В сфере образования к работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнение которых компенсируется установлением дополнительных выплат, относятся работы, не входящие в круг прямых должностных обязанностей: выполнение функций классного руководителя (в том числе в виде ежемесячного денежного вознаграждения, выплачиваемого из средств федерального бюджета); проверка тетрадей и письменных работ; заведование учебными кабинетами (лабораториями); заведование интернатами при школе (общежитиями); руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями; заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности, по виду искусства или профилю специализации, учебных дисциплин; руководство отделами, школой, музеем, библиотекой, другим структурным подразделением; организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди обучающихся и воспитанников и другие виды дополнительной работы, связанной с дополнительными трудозатратами.

8. Оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков (денежная компенсация за неиспользованный отпуск).

9. Оплата дополнительных отпусков, предоставленных работникам в соответствии с коллективным договором (соглашением).

10. Оплата дополнительных отпусков, установленных трудовым законодательством для работников, совмещающих работу с получением образования.

11. Оплата дополнительных дней отдыха, предоставленных работникам в соответствии с коллективным договором (соглашением) и (или) установленных трудовым законодательством (за работу в выходной или нерабочий праздничный день и др.)

12. Оплата за период обучения работников, направленных на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации или профессиональная переподготовка).

13. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к исполнению государственных или общественных обязанностей, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

14. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к сельскохозяйственным работам.

15. Оплата работникам за время прохождения медицинского осмотра, диспансеризации, сдачи крови и дня отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови.

16. Оплата времени простоя.

17. Оплата вынужденного прогула.

18. Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ), минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

19. Оплата (компенсация) за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

20. Иные выплаты работникам из бюджета субъекта Российской Федерации (надбавка, вознаграждение и другое), не включенные в фонд оплаты труда образовательной организации, но являющиеся частью заработной платы работников.

_____

Приложение № 2
к Положению о порядке уплаты,
распределения, учёта и перечисления
членских профсоюзных взносов в
Ульяновской областной организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат, связанных с трудовой деятельностью работников, с которых не уплачиваются членские профсоюзные взносы

1. Пенсии (за исключением неработающих пенсионеров, уплачивающих членский профсоюзный взнос в соответствии с пунктом 2.3. Положения о размере и порядке уплаты членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации), все виды государственных пособий, компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления, в том числе: компенсации, связанные с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья; компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) или соответствующего денежного возмещения; компенсации в связи с увольнением работника (за исключением компенсации за неиспользованный отпуск); компенсации для возмещения иных расходов, включая расходы на повышение профессионального уровня работников; компенсации в связи с исполнением трудовых обязанностей, включая переезд на работу в другую местность и возмещение командировочных расходов; денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику; иные выплаты и компенсации в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Пособия по временной нетрудоспособности, включая пособие по беременности и родам; единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; пособия при рождении ребенка; ежемесячное пособие по уходу за ребенком и другое.

3. Единовременные выплаты, выплачиваемые работодателем в качестве меры социальной поддержки работников: к юбилейным датам – 50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 5 лет; при увольнении в связи с выходом на пенсию; материальная помощь.

4. Призы и премии за участие в конкурсах и спортивных соревнованиях, не предусмотренные положением об оплате труда работников и иными

локальными нормативными актами по вопросам оплаты труда работников организации.

5. Премии, выплачиваемые профсоюзному активу.

6. Выплаты в виде гонораров за результаты интеллектуальной деятельности (изобретения, полезные модели и другое).

7. Гранты.

_____

Всего прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

71 (Семьдесят один) лист

Председатель Ульяновской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

_____ Т.Е. Твердохлеб

15 января 2024 года