

Министр труда и социальной  
политики Приморского края

С.В. Красицкая



«13» декабря 2024 года

Председатель Приморской  
краевой организации  
Профессионального союза  
работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации

И.Г. Мариш



«13» декабря 2024 года

**СОГЛАШЕНИЕ О РЕГУЛИРОВАНИИ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В ОРГАНИЗАЦИЯХ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ  
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ  
НА 2024 – 2027 ГОДЫ**

г. Владивосток  
2024 г.

**СОГЛАШЕНИЕ  
О РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В ОРГАНИЗАЦИЯХ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ  
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ НА 2024-2027 ГОДЫ**

**I. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Соглашение (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Приморского края, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы, с целью регулирования трудовых отношений, социально-экономических условий, координации деятельности сторон Соглашения по вопросам социального партнерства в организациях, находящихся в ведении министерства труда и социальной политики Приморского края и осуществляющих в отношении обучающихся детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) организацию дополнительного образования, определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию и организации образовательной деятельности, обеспечению стабильной и эффективной деятельности в учреждениях, подведомственных министерству труда и социальной политики Приморского края, являющегося органом исполнительной власти Приморского края, осуществляющим в пределах своих полномочий государственное управление в указанной сфере на территории Приморского края.

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

**Положения Соглашения обязательны:** для организаций, на которые оно распространяется; к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, принятии нормативных актов в организациях, находящихся в ведении министерства труда и социальной политики Приморского края, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам отрасли социальной защиты Приморского края и не ограничивает права министерства труда и социальной политики Приморского края и организаций в увеличении данных гарантий при наличии собственных финансовых средств и возможностей.

**1.2.** Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

педагогические работники Организаций (далее – работники), находящихся в ведении министерства труда и социальной политики Приморского края, в лице их полномочного представителя – Приморской краевой организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

работодатели в лице их полномочного представителя – министерства труда и социальной политики Приморского края (далее – Министерство).

Работодатели и соответствующие выборные органы профсоюзных организаций в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ могут заключать иные соглашения, 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.

**1.3.** Соглашение распространяется на всех работников и работодателей Организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство труда и социальной политики Приморского края.

**1.4. Стороны** договорились о том, что:

1.4.1. Профсоюз, территориальные и первичные профсоюзные организации в лице их выборных органов выступают в качестве полномочных представителей работников Организаций, в которых имеются первичные профсоюзные организации Профсоюза, представляющие интересы всех или большинства работников Организации, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, социально-экономических и профессиональных вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, премий, форм и размеров материальной помощи, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным отраслевым Соглашением и настоящим Соглашением, а также должны учитывать правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации по вопросам применения норм трудового законодательства, в том числе изложенные в его Постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по вопросам применения норм трудового законодательства, а также перечень поручений Президента Российской Федерации по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда.

В коллективных договорах Организаций с учетом особенностей их 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 для работников.

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.

Министерство и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют анализ коллективных договоров в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере социальной защиты, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере социальной защиты.

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

Стороны участвуют на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (Положение об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений в отрасли социальной защиты Приморского края – приложение 3 к Отраслевому соглашению).

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

**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.

Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

**1.6.** Соглашение подписывается полномочными представителями сторон в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. По окончании срока стороны имеют право принять решение о продлении срока действия настоящего соглашения на следующие три года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 августа 2027 года.

**1.7.** После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных Организаций, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций в месячный срок после уведомительной регистрации Соглашения.

Соглашение после его уведомительной регистрации хранится у сторон и в органе, осуществляющем уведомительную регистрацию, текст Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза в месячный срок после уведомительной регистрации Соглашения.

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

### **2.1. Стороны:**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения их работников, Министерство и Профсоюз договорились:

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.2. Принимать участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.3. Освещать в социальных сетях результаты выполнения настоящего Соглашения.

### **2.2. Министерство:**

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Организаций.

2.2.2. Организует в рамках установленных полномочий повышение квалификации педагогических работников Организаций.

2.2.3. Информировует Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию в крае государственных и иных программах в сфере социальной защиты Приморского края, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии Министерства для аттестации педагогических работников Организаций, подведомственных Министерству.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (в случае их применения), размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, 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. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по вопросам труда и занятости, профессиональной деятельности работников в сфере социальной защиты населения, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.7. Предусматривает участие представителей Профсоюза (включает в профильные рабочие группы) в разработке предложений в проекты региональных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические и жилищные права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

Направляет в Профсоюз для учета его мнения и предложений проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке по указанным вопросам.

2.2.8. Считает неправомерным уклонение работодателей 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 Министерству организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами Приморского края.

### **2.3. Профсоюз:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников Организаций, в которых имеются первичные профсоюзные организации Профсоюза, представляющие интересы всех или большинства работников организации, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и профсоюзным организациям, а так же работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган

первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Организаций.

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

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти 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 краевых законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области социальной защиты населения.

Издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников Организаций сферы социальной защиты населения, размещая их на сайте краевой организации Профсоюза.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных 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 органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников Организаций на соответствие занимаемой должности.

2.3.10. Проводит анкетирование и (или) мониторинги общественного мнения работников Организаций по вопросам трудовых отношений и информирует министерство труда и социальной политики Приморского края об их итогах.

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

**3.1. Стороны** в целях развития социального партнерства обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства Организаций в сфере социальной защиты населения на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов и мероприятий по выполнению соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров Организаций, содействовать организации участия во всероссийских, краевых, отраслевых и межотраслевых конкурсах коллективных договоров и соглашений.

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 образованием на принципах законности, демократии, автономии Организаций, информационной открытости системы социальной защиты населения и учета общественного мнения.

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 Организации в случаях, установленных законом, содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 Организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.1.11. Способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников Организаций.

3.1.12. Стороны считают целесообразным направление в Организации, подведомственные Министерству, разъяснений, в том числе подготовленных Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере социальной защиты населения, нормативных правовых актов в сфере труда и социальной защиты населения, положений Соглашения.

3.1.13. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения Организациями, подведомственными Министерству, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников.

3.1.14. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Организациях:

поддержка инициатив молодых специалистов с целью закрепления их в Организациях;

содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

развитие творческой и социальной активности, патриотического воспитания молодежи;

обеспечение их правовой и социальной защищенности;

организацию молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, воспитание здорового образа жизни;

внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников и обучающихся из числа молодежи (здесь и далее – в возрасте от 14 до 35 лет включительно в соответствии с частью 1 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Организаций.

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

закреплению наставников за работниками из числа молодых специалистов в течение первых трех лет их работы в Организациях, в целях их аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности;

установлению наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых локальными нормативными актами и коллективными договорами Организации;

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;

закреплению мер социальной поддержки педагогическим работникам – молодым специалистам, окончившим образовательные организации педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, законами Приморского края;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Приморского края и коллективным договором.

### **3.2. Министерство обязуется:**

3.2.1. В соответствии со ст. 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников Организаций, обеспечить в случаях, установленных законом, заблаговременное о них информирование Профсоюза структурными подразделениями Министерства для учета мнения Профсоюза.

3.2.2. Способствовать реализации положений ч. 6 ст. 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников Организации, участвовать в работе коллегиальных органов управления Организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников и Совет воспитанников Организации, в том числе по вопросам разработки и утверждения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

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

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



**3.3. Министерство и Профсоюз** (стороны) обязуются учитывать при оценке эффективности деятельности Организации и ее 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 Организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

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

в) создание и поддержку имиджа Организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое; договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности Организаций;

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.

#### **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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом 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 26.11.2012 № 2190-р, далее – Программа).

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

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного 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», 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 услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

виды и размеры выплат компенсационного характера (районный коэффициент, процентные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

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 определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

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

4.1.5. Работники Организаций, реализующих дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же Организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической 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, иными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

г) по письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

д) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности; профессиональными стандартами.

е) 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.

#### **4.2. Стороны** 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 п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных 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 и трудовых договорах с работниками недопущение избыточной отчетности;

г) рекомендовать руководителям Организаций при получении работниками второго высшего или среднего профессионального образования по востребованным в организациях специальностям предоставлять дополнительно оплачиваемые учебные отпуска;

д) предусматривать в коллективных договорах выделение дополнительных средств на санаторно-курортное лечение и отдых работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях, и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров;

е) в коллективных договорах сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Стороны рекомендуют работодателям устанавливать работникам Организаций надбавки, а также премиальную выплату при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Приморского края путем включения соответствующих норм в Положение о системе оплаты труда и коллективный договор.

#### **4.3. Стороны** исходят из того, что:

4.3.1. 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 п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.3.2. Стороны рекомендуют закреплять на локальном уровне соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников Организаций в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

С целью закрепления норм профессиональной этики педагогических работников в локальных нормативных актах Организации-(ч. 4 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ), в связи с обязанностью педагогических работников соблюдать этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (п. 2 ч. 1 ст. 48 Федерального Закона № 273-ФЗ) и правом педагогов на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики (п. 13 ч. 3 ст. 47 Федерального Закона № 273-ФЗ) в Организациях принимается Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом руководителя Организации и является приложением к коллективному договору Организации.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

### **5.1. Стороны:**

5.1.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников Организаций Министерство и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников Организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

- постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»;

- Раздела IX Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утверждены решением Российской Федерации от 28.02.2024 № 10-ФЗ «О внесении изменений в Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год»);

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений протокол № 11 от 22.12.2023 года);

- приказа министерства труда и социальной политики Приморского края от 30.01.2023 г. № 26пр/31 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социальной политики Приморского края»;

- документов, принятых взамен или в развитие указанных.

5.1.2. Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству, осуществляются с учетом недопущения в период действия Отраслевого соглашения снижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

**5.2. Работодатели** организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников Организации, которое может являться приложением к коллективному договору.

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

5.2.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее 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 конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) по соответствующим должностям и профессиям, не допуская определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, а также использования таких понятий, как «рекомендуемые размеры 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 педагогических работников в зависимости от занимаемой должности 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.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

5.2.2.6. 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.

5.2.2.7. 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 ее 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.

5.2.2.8. 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.

5.2.2.9. 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.

5.2.2.10. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Организации.

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

5.2.2.12. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2.2.13. 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).

5.2.2.14. 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 учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

**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 вознаграждения 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 образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

в) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

г) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минпросвещения России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.5.** Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 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 (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

**5.6.** Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, 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 исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ТК РФ.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

**5.8.** При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и 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» 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 ст. 92, ст. 117 и ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.9. Министерство и Профсоюз** считают необходимым закреплять в коллективных договорах следующие положения:

5.9.1. Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.9.2. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.



5.9.3. Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего 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 ст. 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года).

5.9.4. Об учете квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.9.5. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

5.9.6. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

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

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

- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

- 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 Организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации 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.

## **5.10. Стороны считают необходимым:**

5.10.1. Обратить внимание на недопустимость принятия решений, изменяющих порядок проведения аттестации педагогических работников, в том числе связанных с установлением иных требований для обращения в аттестационную комиссию и иных

показателей профессиональной деятельности, с установлением ограничений, с определением форм документации, а также с иными изменениями, не предусмотренными Порядком аттестации.

5.10.2. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Организациях, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре их заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей и работников в соответствии с конкретными показателями, порядком и сроками проведения, определяемыми сторонами Соглашения.

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

5.10.4. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников Организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.10.5. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, 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 п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», приказу министерства труда и социальной политики Приморского края от 30.01.2023 № 26пр/31 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социальной политики Приморского края».

5.10.6. 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.

5.10.7. 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 ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере и закреплять данную норму в коллективных договорах и соглашениях.

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

а) осуществление учебно-воспитательной и (или) образовательной деятельности в группах, в состав которых входит воспитанник с ОВЗ.

**5.12.** Стороны в целях повышения социального статуса педагогических работников социальной сферы, 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 07.05.2012 № 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 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных учреждений;

б) разработке и внедрению системы оплаты труда педагогических работников социальной сферы на основе утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в целях реального повышения оплаты труда педагогических работников с учетом установления дифференциации ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням ПКГ должностей работников, повышения гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном и краевом уровнях, поэтапного сокращения межмуниципальной дифференциации в оплате труда работников;

в) определению при разработке требований к системе оплаты труда дифференциации размеров ставок заработной платы (должностных окладов) как минимальных гарантий по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемых на краевом уровне по квалификационным уровням ПКГ, не допуская установления размера должностного оклада по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня ниже минимального размера оплаты труда;

г) повышению уровня реального содержания заработной платы работников государственных учреждений социальной сферы, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы.

**5.13.** Стороны договорились совместно определить подходы и разработать предложения по повышению уровня финансового обеспечения воспитательной работы в организациях, определению нормативных затрат на осуществление данной деятельности в организациях.

**5.14.** Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре Организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

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

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

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических 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 учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса РФ соответствующими действующими нормативными правовыми актами, утвержденными в рамках полномочий на федеральном уровне и, в частности, приказом № 1601.

**6.2. Стороны** предлагают при рассмотрении вопросов об установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учитывать следующее:

6.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно

6.2.2. Нормы часов учебной работы, предусмотренные пунктом 2.8. приложения № 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную плату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу № 536.

6.2.3. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению № 1 к приказу № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

6.2.4. При замещении временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого педагогического работника с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что

дополнительный объем учебной нагрузки педагогическому работнику устанавливается на период замены временно отсутствующего педагогического работника.

При выполнении педагогическим работником с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же Организации при замещении временно отсутствующих других педагогических работников, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение педагогическим работником учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

**6.3.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических 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 учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». предусматривая в них в том числе:

а) 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);

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

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

г) условия реализации права педагогических работников не присутствовать в 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;

д) возможность установления при составлении графика работы свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в Организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В исключительных случаях в Организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним имеет право вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

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

6.4.1. Работодатели обеспечивают оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника,

работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.4.2. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков руководителям и работникам учреждений, подведомственных Министерству, осуществляется на основании утвержденных на текущий период графиков отпусков, внесение изменений в которые производятся по согласию сторон на основании письменных заявлений с указанием изменений в плановые даты предоставления отпуска.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам Организаций.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при её наличии) утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 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.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

6.4.3. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности при наличии письменного согласия работника о добровольном

возврате (погашении задолженности) излишне выплаченных отпускных сумм в случае его увольнения по собственному желанию до истечения рабочего периода, дающего право на предоставление отпуска в полном объеме.

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

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом труда СССР от 30.04.1930 № 169).

6.4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

6.4.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

По результатам проведения специальной оценки условий труда при решении вопроса о предоставлении дополнительных отпусков, в силу положений ст. 423 Трудового кодекса Российской Федерации работникам профессий, предусмотренных Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, работодателем обеспечивается предоставление соответствующих гарантий и компенсаций.

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

6.4.7. Педагогическим работникам Организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность указанного 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, определяются коллективным договором.

6.4.8. Работники имеют право (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) на предоставление в период, согласованный с работодателем, дополнительного оплачиваемого отпуска (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- педагогическим работникам при подмене временно отсутствующих коллег – из расчета один день за десять подмен;
- при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;
- председателям первичных профсоюзных организаций десять календарных дней в год за общественную работу.

6.4.9. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (такого права) вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

## **VII. Условия и охрана труда**

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

### **7.1. Министерство:**

7.1.1. Обеспечивает выполнение нормативных требований по охране труда в подведомственных ему учреждениях.

При разработке в пределах полномочий проектов законов и иных нормативных правовых актов Приморского края в сфере социальной политики учитывает нормативные требования по охране труда.

7.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала каждого текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с воспитанниками, проживающими в Организации, при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении Организацией денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств, компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности Организаций и охрану труда и здоровья работников и воспитанников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых Организацией.



Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов Организаций, подведомственных Министерству в установленном законодательством порядке.

Предусматривает включение технических инспекторов труда, 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 ст. 217 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 Организации.

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

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2021 № 393-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» (документом, принятым взамен указанного, на следующий период).

7.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 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 счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.7. Организуют в пределах компетенции проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда в соответствии со ст. 219 Трудового

кодекса РФ; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.8. Предусматривают участие представителей технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с воспитанниками при проведении учебно-воспитательной деятельности, деятельности по присмотру и уходу за детьми. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.9. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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 пропорционально объёму дополнительной работы.

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

7.2.12. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и воспитанниками при проведении учебно-воспитательной деятельности, деятельности по присмотру и уходу. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Организациях, рассмотрение в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

7.2.13. Приостанавливает частично или полностью деятельность Организации при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин опасности.

7.2.14. Включают в коллективные договоры учреждений:

мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте, профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ. Проводят информационную и разъяснительную работу по теме: «ВИЧ/СПИД и сфера труда», добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ на рабочих местах.

7.2.15. Содействуют в проведении физкультурных и спортивных мероприятий по реализации комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на муниципальном и региональном уровнях, а также ценностей здорового образа жизни, занятий физической культурой и спортом.

### **7.3. Профсоюз:**

7.3.1. 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 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда; организует обучение внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.3.4. Обеспечивает избрание внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, 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.

7.3.5. Организует участие профсоюзных организаций в ежегодном Общероссийском смотре-конкурсе 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».

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

7.3.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и воспитанниками при проведении учебно-воспитательной деятельности, деятельности по присмотру и уходу за детьми.

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

готовности Организаций сферы социальной защиты, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года,

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

#### **7.4. Стороны совместно:**

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического 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 и здоровья.

7.4.2. 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 Организаций.

7.4.3. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности учебно-воспитательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с воспитанниками во время пребывания в Организации.

Организируют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

## **VIII. Содействие повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

### **8.1. Министерство:**

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, оказания эффективной помощи педагогическим работникам 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 Организаций, подведомственных Министерству, а также всей системы социальной защиты, определяет необходимость получения педагогическими работниками этих Организаций Приморского края дополнительного профессионального образования.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Организаций, по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы социальной защиты.

8.1.4. Координирует деятельность Организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала, востребованность и конкурентоспособность педагогических кадров, на формирование позитивного образа педагогического работника в общественном сознании.

8.1.5. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников Организаций, за выдающиеся достижения (заслуги) в сфере образования, социальной защиты, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания.

Министерство исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30.08.2021 рег. № 64798), приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 19.09.2016 № 533н «О ведомственном знаке отличия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 11.11.2016 рег. № 44316), приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 13.06.2019 № 398н «Об учреждении знака отличия Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Почетный наставник Минтруда России» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 08.08.2019 рег. № 55517), к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники Организаций, работники аппарата Профсоюза и его региональных (межрегиональных) 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 Приморском крае, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение соответствующих первичных, территориальных и региональных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

8.1.5. Поддерживает осуществление мер по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала

Организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников социальной сферы края.

8.1.6. Информировать Профсоюз 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. Профсоюз**

8.2.1. 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, в порядке, предусмотренном законодательством, при наличии в Организации членов Профсоюза либо первичной профсоюзной организации.

## **8.3. Стороны считают, что:**

8.3.1. Проведение аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категорий педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, почетных званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах. При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке проходящих её лиц, результаты конкурсов профессионального мастерства.

## **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).

8.4.2. Не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований Организаций в сфере социальной защиты населения.

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

8.4.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития в сфере социальной защиты принимают участие в разработке мер по:

повышению престижа педагогической профессии: повышение статуса, государственного и общественного признания педагогических работников в Приморском крае, улучшение условий их труда, личностного, профессионального и культурного развития, проживания, материального обеспечения, медицинского обслуживания, повышение заработной платы в соответствии с темпами роста средней заработной платы, установленными планами мероприятий («дорожными картами») изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности и качества услуг в сферах образования и науки, социального обслуживания населения, культуры, здравоохранения, утвержденными нормативными правовыми актами Приморского края;

снижению текучести кадров в сфере социальной защиты населения Приморского края и повышению уровня квалификации педагогических работников, повышению мобильности профессионального образования;

недопущению проведения в течение учебного года организационно-штатных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников Организаций;

повышению мобильности профессионального образования;

созданию условий для академической мобильности;

привлечению в Организации молодых специалистов, совершенствованию системы мероприятий для профессионального развития педагогических кадров, проведению конкурсов профессионального мастерства, вовлечению педагогов в региональные, национальные и международные научно-педагогические, инновационные программы и проекты;

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, и научно-образовательных центрах;

обеспечению соответствия действующих условий оплаты труда в учреждениях сферы социальной защиты населения Приморского края особенностям оплаты труда, предусмотренным для отдельных категорий педагогических работников;

закреплению в территориальных соглашениях, в коллективных договорах, положениях об оплате труда порядка начисления заработной платы педагогическим работникам с учетом срока действия квалификационной категории, установленной данному работнику в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников Организаций и признания замещаемой работником педагогической должности соответствующей должности, по которой установлена квалификационная категория (Приложение № 1);

совершенствованию методики оценки труда педагогических работников.

#### **8.5. Стороны договорились:**

8.5.1. Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии;

8.5.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме 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.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидации учреждения любой организационно-правовой формы 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 от 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.

8.5.3. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование и воспитание.

Содействовать сохранению и развитию сети отдельных организаций – учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам организаций (инклюзивных), а также психолого-педагогическую помощь воспитанникам.

8.5.4. Совместно участвовать в организации и проведении краевых конкурсов профессионального педагогического мастерства, финансируемых из средств регионального бюджета, с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников Организаций.

8.5.5. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8.5.6. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в Организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогических работников; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в Организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов учебно-воспитательного процесса, а также по ориентации педагогических работников на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

**8.6. Стороны** рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и территориальных 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;

определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации на местах и особенностей деятельности организаций;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с массовым сокращением численности или штата, по прежнему месту работы в части действующих в учреждении дополнительно предусмотренных коллективными договорами льгот и гарантий на период их трудоустройства;

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 пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной 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 педагогических 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 педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном и воспитательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со ст. 51 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «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 от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

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

### **9.1. Министерство:**

9.1.1. При формировании предложений к проекту краевого бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, противоэпидемических мероприятий для работников и воспитанников подведомственных Организаций за счет средств бюджета.

9.1.2. В пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры Организаций.

9.1.3. В целях профилактики возникновения и распространения психологического насилия в отношении педагогических и иных работников, для повышения эффективности представительства законных социально-трудовых прав и профессиональных интересов педагогических и иных работников рекомендует работодателям создавать постоянно действующие комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссии) с обязательным участием в Комиссии членов выборных органов профсоюзных организаций;

### **9.2. Стороны исходят из того, что:**

9.2.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, оказания материальной помощи и другие социально-экономические нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.



9.2.2. Работники Организаций, подведомственных Министерству, расположенных в районах и местностях, приравненных к Крайнему Северу, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Приморского края.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями.

9.2.3. Продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников Организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;

внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

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

**9.3. Стороны исходят из того, что работодатели:**

9.3.1. 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;

9.3.2. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в Организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

9.3.3. Стороны принимают на себя обязательства обеспечения работников Организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Приморского края, правом на дополнительные гарантии в связи с прохождением вакцинации от COVID-19, в т.ч. два выходных дня с сохранением заработной платы. Порядок предоставления дополнительных гарантий (стимулирующих мер) работникам, проходящим вакцинацию от COVID-19, определяется коллективным договором.

9.3.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

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

### **10.1. Профсоюзы**

Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся

в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава Организации, коллективного договора.

**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.

Отдельное помещение, транспортные средства предоставляются при наличии.

Ведение профсоюзной деятельности не должно нарушать учебно-воспитательный процесс.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации 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, об удержанных с работников и перечисленных на счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и воспитанников в общежитии и в Организации.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и взносов работников, не являющихся членами профсоюза, в порядке, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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 профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников Организаций, являющихся членами Профсоюза, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год, а также на работников Организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 5 рабочих дней для осуществления соответствующей деятельности на условиях, предусмотренных коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, члены профсоюзного актива освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, слетов, 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 ее 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, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

**10.5.** Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Организации и принимается во внимание при поощрении работников.

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

## **XI. Контроль за выполнением Соглашения**

**11.1.** Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения (Приложения 3, 4).

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

**11.3.** Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно в 1 квартале года рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения министерства труда и социальной политики Приморского края, 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 Соглашению о регулировании социально-  
трудовых отношений в организациях,  
находящихся в ведении министерства труда  
и социальной политики Приморского края  
на 2024-2027 годы

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

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной	Преподаватель образовательных организаций

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
(преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются министерством труда и социальной политики Приморского края, к чьей компетенции относится установление квалификационной категории, на основании письменного заявления.

В коллективных договорах могут закрепляться положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по другим должностям при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

Приложение № 2  
к Соглашению о регулировании социально-  
трудовых отношений в организациях,  
находящихся в ведении министерства труда  
и социальной политики Приморского края  
на 2024-2027 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об Отраслевой комиссии по регулированию**  
**социально-трудовых отношений в отрасли**  
**социальной защиты населения Приморского края**

**1. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли социальной защиты населения Приморского края (далее – Комиссия) действует в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Приморского края, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сторонами Комиссии являются представители Министерства труда и социальной политики Приморского края и Приморской краевой организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Стороны).

1.2. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов Сторон;
- полномочность Сторон;
- полнота представительства;
- равноправие Сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятых Сторонами соглашений;
- ответственность Сторон.

**2. Порядок формирования Комиссии**

2.1. Комиссия формируется из равного числа представителей Министерства труда и социальной политики Приморского края и Приморской краевой организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из Сторон.

2.3. Члены Комиссии от каждой из Сторон (постоянные члены) определяются Сторонами самостоятельно на равноправной основе.

2.4. Комиссия может создавать рабочие группы.

**3. Цели и задачи Комиссии**

3.1. Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;



- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Приморского края;
- регулирование социально-трудовых отношений в отрасли образования Приморского края.

3.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключении отраслевого соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации отраслевого соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров организаций образования Приморского края.

#### **4. Права Комиссии**

4.1. Вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих отраслевое соглашение и коллективные договоры.

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении в отрасли образования Приморского края, иную информацию, необходимую для подготовки проекта отраслевого соглашения, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

4.3. Направлять в порядке, не противоречащем действующему законодательству и отраслевому соглашению своих членов в образовательные учреждения для ознакомления с положением дел и необходимыми материалами, касающимися реализации соглашений, заключенных в рамках социального партнерства.

#### **5. Порядок работы Комиссии**

5.1. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с утвержденным Комиссией Регламентом, разработанным на основе действующего законодательства и настоящего Положения.

5.2. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.3. Каждая из Сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства Сторон.

5.4. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с планом, согласованным Сторонами.

5.5. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии Сторон.

5.6. Вопросы для рассмотрения Комиссией готовятся рабочей группой, формируемой по предложению Сторон.

5.7. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует две трети ее членов (от каждой Стороны) с учетом иных представителей Сторон, уполномоченных заменять постоянных членов Комиссии, отсутствующих по уважительной причине.

5.8. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается при согласии Сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих в заседании представителей от каждой из Сторон. Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения каждой из Сторон.

5.9. Каждая из Сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

Приложение № 3  
к Соглашению о регулировании социально-  
трудовых отношений в организациях,  
находящихся в ведении министерства труда  
и социальной политики Приморского края  
на 2024-2027годы

**РЕГЛАМЕНТ**  
**Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых**  
**отношений в отрасли социальной защиты населения**  
**Приморского края**

**1. Планирование работы Комиссии**

1.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений Сторон и утверждается решением Комиссии ежегодно.

1.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, Сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, Сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

1.3. По согласованию Сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

**2. Подготовка заседаний Комиссии**

2.1. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.

2.2. В обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.

2.3. Материал, представленный Стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

**3. Проведение заседаний Комиссии**

3.1. Заседание Комиссии проводится в соответствии с планом работы.

3.2. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

3.3. Продолжительность заседания Комиссии - не более 1,5 часов без перерыва, доклады - не более 15 минут, выступления в прениях - до 10 минут.

3.4. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

**4. Контроль за исполнением решений Комиссии**

4.1. Не менее 2-х раз в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения отраслевого Соглашения и принятых Комиссией решений.

**СОСТАВ**  
**отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**  
**в отрасли социальной защиты населения Приморского края**

1. Первый заместитель министра труда и социальной политики Приморского края — председатель комиссии;

2. Заместитель министра труда и социальной политики Приморского края, курирующий вопросы организации социального обслуживания населения Приморского края;

3. Заместитель министра труда и социальной политики Приморского края, курирующий вопросы защиты прав и интересов несовершеннолетних;

4. Заместитель министра - начальник отдела оплаты труда и уровня жизни населения министерства труда и социальной политики Приморского края;

5. Начальник отдела социального партнерства и охраны труда министерства труда и социальной политики Приморского края;

6. Председатель Приморской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

7. Главный правовой инспектор труда Приморской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

8. Главный консультант отдела социального партнерства и охраны труда министерства труда и социальной политики Приморского края — секретарь комиссии.

Министерство труда и социальной  
политики Приморского края

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР

от 13.12.2024 № 13



Всего прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью 42  
(сорок два) листа.

Председатель Приморской краевой  
организации Профессионального союза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации



*Мариш*

И.Г. Мариш