

**Исполнительный комитет
Буинского муниципального района
Республики Татарстан**

**Муниципальное казенное
учреждение «Управление
образования Буинского
муниципального района»**

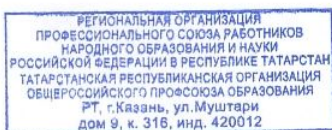
**Территориальная организация
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
Буинского района Татарстана**

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между Исполнительным комитетом Буинского муниципального района
Республики Татарстан, муниципальным казенным учреждением
«Управление образования Буинского муниципального района»
и территориальной организацией Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской Федерации
Буинского района Татарстана на 2024 - 2026гг.**

Принято: «28» февраля 2024 года

г.Буинск-2024



**Принято на совместном заседании
Исполнительного комитета
Буинского муниципального
района Республики Татарстан,
муниципального казенного
учреждения «Управление образования
Буинского муниципального района»,
территориальной организации
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
Буинского района Татарстана**

протокол № ___ от _____ 2024 года

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между Исполнительным комитетом Буинского муниципального
района, муниципальным казенным учреждением
«Управление образования Буинского муниципального района»
и территориальной организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
Буинского района Татарстана
на 2024 – 2026 гг.**

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в:
Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2024 года

В Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза
образования

Регистрационный № _____ от _____ 2024 года.

Председатель
Татарстанской республиканской организации
Общероссийского Профсоюза образования

И.Н. Проценко

СОГЛАШЕНИЕ

между Исполнительным комитетом Буинского муниципального района Республики Татарстан, муниципальным казенным учреждением «Управление образования Буинского муниципального района» и территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации Буинского района Татарстана на 2024-2026 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное Соглашение (в дальнейшем Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», отраслевым Соглашением по организациям, находящимися в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на годы, Республиканским Соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан , Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2023-2024 годы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных и муниципальных образовательных организаций Буинского муниципального района Республики Татарстан, на повышение социальной защищенности работников образования, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников образовательных организаций Буинского муниципального района Республики Татарстан.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для образовательных организаций, на которые оно распространяется.

1.3. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства в сфере образования Буинского муниципального района Республики Татарстан и служит основой при заключении коллективных договоров в образовательных организациях

Буинского муниципального района Республики Татарстан

Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении коллективных договоров в образовательных организациях Буинского муниципального района Республики Татарстан, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных организаций Буинского муниципального района Республики Татарстан.

Заключенные коллективные договоры направляются на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения г.Буинска Республики Татарстан».

1.4. Территориальное Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

1.5. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- Буинская территориальная организация Общероссийского Профсоюза образования (Буинская организация Профсоюза), являющаяся полномочным представителем работников образовательных организаций Буинского муниципального района;

- Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Буинского муниципального района» (далее МКУ «Управление образования»), являющееся полномочным представителем работодателей;

- Исполнительный комитет Буинского муниципального района Республики Татарстан (далее Исполнительный комитет).

1.6. Стороны согласились в том, что Буинская организация Профсоюза, первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников-членов Общероссийского профсоюза образования при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений; ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.7. Стороны согласились о том, что:

1.7.1. Настоящее Соглашение заключено с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и не ограничивает права органов местного самоуправления, органов управления образованием, руководителей образовательных организаций в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.7.2. Стороны принимают меры по выполнению норм республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года.

1.7.3. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует

три года.

1.7.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

Стороны вправе вносить изменения и дополнения в территориальное Соглашение на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.7.5. Соглашение, а также внесенные изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателей – МКУ «Управление образования» на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

После уведомительной регистрации в установленном порядке МКУ «Управление образования» доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Буинская организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций.

Текст территориального Соглашения, приложения и изменения к нему размещаются на официальных сайтах Исполнительного комитета Буинского муниципального района Республики Татарстан (<https://buinsk.tatarstan.ru/index.htm>), МКУ «Управление образования» (<https://edu.tatar.ru/buinsk/roo>) и Буинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования <https://www.eseur.ru/buaprof/>.

1.7.6. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – территориальная комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий (Приложение №1).

Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании МКУ «Управление образования» и Буинской организацией Профсоюза.

1.7.7. Контроль за выполнением территориального Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями (территориальной комиссией).

1.7.8. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей образовательных организаций Буинского муниципального района, первичные профсоюзные организации, находящиеся на профсоюзном обслуживании в Буинской организации Профсоюза.

1.7.9. Положения Соглашения, предусматривающие повышенный уровень

мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов Общероссийского Профсоюза образования.

1.7.10. Профсоюзные организации образовательных организаций вправе не оказывать содействие по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориального соглашения и коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

При подготовке проекта бюджета муниципального образования исходить из приоритетности сфер, направленных на сохранение и развитие человеческого капитала.

2.4. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Содействовать осуществлению в организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе

коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.7. Исполнительный комитет и МКУ «Управление образования» обязуются:

2.7.1. При разработке проектов нормативных правовых актов, принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Буинскую организацию Профсоюза, учитывать мнение Профсоюза, положения настоящего Соглашения.

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

2.8. Стороны договорились совместно:

2.8.1. Один раз в два года проводить муниципальный конкурс «Лучший коллективный договор» среди образовательных организаций.

2.8.2. При разработке предложений по определению рейтинга образовательных организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений: наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, его эффективность.

2.8.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в муниципальных и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Исполнительного комитета, МКУ «Управление образования», Буинской организации Профсоюза результаты выполнения Соглашения.

2.8.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются территориальной комиссией.

III. Обязательства сторон в области экономики и управления образованием

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения социально-экономического положения работников **стороны договорились:**

3.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных и республиканских программ, приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы», утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 22.02.2014г. № 110 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования и науки

Республики Татарстан на 2014-2025 годы», республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.2.1. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объёме приоритетных национальных образовательных проектов.

3.2.2. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образования.

3.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского бюджета обращаться в республиканские органы исполнительной власти для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных организаций в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- предусматривать в муниципальном бюджете выделение средств на:

- а) охрану труда и пожарную безопасность в образовательных организациях;

- б) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума.

3.2.4. Содействовать принятию решений в образовательных организациях в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Содействовать участию образовательных организаций во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» и иных конкурсах социальной направленности некоммерческого характера.

3.2.5. Осуществлять контроль за предоставлением педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), компенсаций расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан, муниципальных образовательных организаций определяются Кабинетом Министров Республики Татарстан (п.3 ст.25 Закона Республики Татарстан от 22 июля 2013 г. N 68-ЗРТ "Об образовании" (с изменениями и дополнениями), постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 20 апреля 2005 г. N 192 "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), по оплате жилья и коммунальных услуг"), и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Татарстан.

3.2.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

3.2.7. Принимать меры по уменьшению нагрузки учителей, педагогических работников, руководителей, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

3.3. Исполнительный комитет и МКУ «Управление образования»:

3.3.1. Обеспечивают полное и своевременное финансирование образовательных организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и местном бюджете; ведение эффективной бюджетной политики, направленной на поддержку роста человеческого капитала, усиление социальной защиты работников образования.

При реализации функций исполнителя республиканских целевых программ предоставляют Буинской организации Профсоюза информацию о соответствующих республиканских целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Буинской организации Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

3.3.2. Организует систематическую работу по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию педагогических и руководящих работников образовательных организаций и обеспечивает право педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. Обеспечивает участие представителей Буинской организации Профсоюза в работе муниципальной аттестационной комиссии.

3.3.4. Предоставляют Буинской организации Профсоюза по её запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности МКУ «Управление образования» и другую необходимую информацию.

3.3.5. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в образовательных организациях, в том числе во взаимодействии с Профсоюзом.

3.3.6. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в работе сессий, совещаний, заседаний межведомственных комиссий и других мероприятиях.

3.4. Буинская организация Профсоюза:

3.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников системы образования, в том числе в форме участия Профсоюза в разработке проектов приказов и распоряжений МКУ «Управление образования», а также разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников в порядке, предусмотренном настоящим Соглашением.

3.4.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям образовательных организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе судах.

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

3.4.4. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров.

3.4.5. Обращается в Исполнительный комитет о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательных организаций.

3.4.6. Проводит экспертизу проектов приказов и других локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.8. Предоставляет МКУ «Управление образования» и Исполнительному комитету информацию и разъяснения по вопросам, находящимся в компетенции Буинской организации Профсоюза.

IV. Развитие педагогического потенциала

4.1. Исполнительный комитет, МКУ «Управление образования» и Буинская организация Профсоюза в целях реализации приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2025 гг.», направленных на модернизацию и развитие системы образования республики, договорились:

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного

повышения квалификации педагогических работников.

Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

Обеспечить реальные возможности организации и проведения в районе аттестации педагогических работников.

Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемых по итогам аттестации педагогических работников.

4.1.6. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на муниципальном уровне по поддержке лучших учителей и воспитателей образовательных организаций, способствовать поощрению педагогических коллективов школ и дошкольных организаций, признанных лучшими в муниципальном образовании. Развивать грантовую поддержку педагогических работников.

4.1.7. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной покупательной способности заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

4.1.8. Развивать практику совместного проведения ежегодных муниципальных конкурсов педагогического мастерства и других профессиональных конкурсов.

Оказывать методическую и финансовую помощь педагогическим работникам, направляемым для участия во всероссийских, республиканских и зональных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года» и других значимых конкурсах профессионального мастерства, а также реализации иных общественных инициатив по формированию профессиональных сообществ в педагогической среде и осуществлять взаимодействие с ними.

Рассматривать вопросы поощрения победителей и призеров профессиональных конкурсов (премирование, награждение бесплатными путевками на теплоход, льготное оздоровление и отдых, другие формы социального поощрения).

Практиковать чествование победителей на сессиях районного Совета.

4.1.9. Обеспечить организацию и проведение мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- проводить совместную работу с Советом молодых педагогов Буинского муниципального района и творчески работающих педагогов, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

4.1.10. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

4.1.11. Способствовать реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства, и рекомендовать образовательным учреждениям руководствоваться при разработке и принятии соответствующего локального нормативного акта примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 №ИП-941/06/484). (Приложение № 3).

V. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, составленным в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, отраслевого и территориального соглашений, коллективных договоров образовательных организаций.

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

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

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

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

5.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, отраслевым и настоящим территориальным Соглашениями, коллективным договором образовательной организации.

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор содержит информацию о сторонах трудового договора.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

На основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

5.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается 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 именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.1.4.1. Работодатели обязаны обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности Работника формируются в электронном виде.

5.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования должностей и профессий работников образовательных организаций должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональном Стандарте служат основой для разработки должностных инструкций работника в образовательной организации.

5.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Руководители организаций с согласия Учредителя, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов управления образованием и информационно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации и при условии, что учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

5.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

5.1.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.1.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.1.12. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, производит иное возмещение, предусмотренное законодательством.

Условия, срок, список работников, порядок обеспечения выполнения трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистанционную работу определяется локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность)

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

Руководителям образовательных учреждений при направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) приравнять указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы. Внести в коллективный договор, при необходимости и в трудовые договоры работников соответствующие изменения.

5.3. В реализации пп.2 п. 5 статьи 47 Федерального закона, выполнения требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в части повышения уровня квалификационных требований по ряду должностей дополнительное профессиональное образование работников проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными учреждениями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

5.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Республики Татарстан, педагогических работников муниципальных образовательных организаций и частных организаций осуществляются аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

5.6. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами и дополнительные льготы, предусмотренные Приложением № 2.

5.6.1. Рекомендовать в коллективных договорах образовательных организаций предусмотреть доплаты педагогическим работникам за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью за счет стимулирующих доплат, внебюджетных средств, средств муниципального бюджета.

5.6.2. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.10.2017 № 785 «О компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.7. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности республиканские органы власти вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

5.8. Дополнительные меры социальной поддержки педагогических работников в Республике Татарстан устанавливаются Кабинетом Министров Республики Татарстан.

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

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.9.1. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и не нормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

5.9.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

5.9.3. В исключительных случаях в образовательных организациях представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

5.9.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.9.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательных организаций до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10.1. В образовательных учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

5.11. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

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

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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

5.11.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательных организаций. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.11.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.11.5. Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатели обеспечивают создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.12. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

5.12.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

5.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.14.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, рождение ребенка, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

5.16. Стороны гарантируют женщинам, работающим в сельской местности, в соответствии со ст.263.1 ТК РФ:

- предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

5.17. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. (Ст. 350 ТК РФ).

5.18. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 92 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

VI. Оплата и нормы труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

Стороны обязуются:

6.1.1. Осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам.

6.1.2. Доводить показатели заработной платы педагогических работников общеобразовательных, дошкольных, профессиональных, образовательных организаций дополнительного образования детей до целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» путем увеличения базовых окладов на ставку заработной платы, и постепенного ухода от сложившейся практики доведения целевых показателей путем производства единовременных поощрительных выплат.

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

обеспечению установления доли выплат по окладам в структуре заработной

платы работников бюджетной сферы в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

- соблюдению единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных организаций на всей территории республики, в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации;

6.2. Стороны подтверждают, что:

6.2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.2.2. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2.3. Вопросы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных организациях регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №412 от 31 мая 2018 года «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» и прилагаемым к нему приложениями:

Положение об условиях оплаты труда работников общеобразовательных организаций Республики Татарстан.

Положение об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан.

Положение об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан.

Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан.

Постановление Исполнительного комитета Буинского муниципального района Республики Татарстан от 24.08.2018 №230/ ик-п «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Буинского муниципального района Республики Татарстан» (редакция от 29.08.2023г).

6.2.4. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.3. Формирование фонда оплаты труда государственных и муниципальных образовательных организаций осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательной организации с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

6.3.1. Базовые оклады работников образовательных организаций устанавливаются Положениями об условиях оплаты работников образовательных организаций на основе профессиональных квалификационных групп в соответствии с постановлением КМ РТ №412 от 31.05.2018г.

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда государственных и муниципальных образовательных организаций включают в себя:

- выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций и закрепляются в коллективных договорах, положениях об условиях оплаты труда образовательных организаций.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество

выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организаций.

Критерии оценки эффективности деятельности организаций утверждаются учредителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией. Значения критериев оценки эффективности деятельности организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

6.3.2.1. Устанавливается выплата разовой материальной помощи в сумме 3000 (три тысячи) рублей специалистам- работникам бюджетной сферы, достигшим пенсионного возраста по старости (60 лет – для женщин и 65 лет – для мужчин) и имеющим стаж работы в данной отрасли не менее 25 лет; в соответствии с Постановлением главы администрации Буинского района и города Буинска от 29 декабря 2003 года №1212 «О материальном поощрении специалистов бюджетной сферы, достигших пенсионного возраста».

6.3.2.2. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.08.2020 №671 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных

общеобразовательных организаций Республики Татарстан и муниципальных общеобразовательных организаций, а также за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики Татарстан, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья».

Помимо республиканской выплаты, предусмотренной за осуществление классного руководства, педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы, а также образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя (куратора) в двух и более классах (группах), выплачивается в двукратном размере.

6.3.3. К выплатам компенсационного характера в образовательных организациях относятся:

- выплаты специалистам за работу в сельской местности;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся);

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

6.4. В пределах выделенного Фонда оплаты труда образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание, и определяет должностные обязанности работников.

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей

денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.6.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136. ТК РФ). Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательной организации средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

6.8. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

6.9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие

неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

6.10. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности образовательной организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

6.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке,

установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

6.15. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

6.16. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, но не ниже указанных выше размеров, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.17. Стороны рекомендуют:

При определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 должности на образовательную организацию.

Исполнительный комитет, МКУ «Управление образования»:

6.18. Не допускают образования задолженности по заработной плате в организациях, финансируемых из местного бюджета, а также содействуют её погашению в организациях, финансируемых из федерального бюджета, бюджета Республики Татарстан и собственных средств организаций.

6.18.1. Рассматривает и принимает с учетом мнения профсоюза проекты нормативных правовых актов по вопросам труда.

6.19. Буинская организация Профсоюза:

6.19.1. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

6.19.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VII. Гарантии содействия занятости

7.1. Исполнительный комитет:

7.1.1 Оказывает содействие в реализации комплексной услуги «Введение в профессию», сочетающей профориентацию и основы профессиональной подготовки по востребованным профессиям для учащихся общеобразовательных организаций.

7.1.2. Прогнозирует и предупреждает ситуации, которые могут привести к массовым увольнениям работников.

7.1.3. Проводит взаимные консультации представителей сторон социального партнерства по вопросам занятости высвобождаемых работников в случае предстоящего массового увольнения работников. Заключает по итогам консультаций соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения, и определяющие источники, и объемы их финансирования.

7.1.4 Способствует профессиональной переориентации высвобождаемых работников, опережающему обучению и переобучению безработных граждан.

7.2. МКУ «Управление образования»:

7.2.1 Осуществляют анализ кадрового обеспечения образовательных организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

7.2.2. Разрабатывают систему мер по переобучению и дополнительному профессиональному образованию работников, увольняемых в связи с сокращением штата (численности) работников.

7.2.3. Координируют деятельность образовательных организаций педагогической направленности для удовлетворения потребности образовательных организаций в педагогических кадрах.

7.3. Буинская организация Профсоюза:

7.3.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.3.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

7.3.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

7.3.4. Добивается включения в коллективные договоры обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.4.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 15 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательных организаций в течение 90 календарных дней.

7.4.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных организаций может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения. Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

7.4.4. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций в коллективных договорах могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: в частности, работник предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.4.5. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

7.5. Принимают меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся отрасли при реорганизации или ликвидации организаций; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

7.6. Взаимодействуют с государственными органами труда и занятости

при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

7.7. Подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательной организации и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

7.8. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

7.9. Стороны оказывают содействие при приеме на работу граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которым трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в течении трех месяцев после завершения прохождения соответствующей службы.

VIII. Улучшение условий и охраны труда

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

8.1. Исполнительный комитет принимает меры по:

- проведению в каждой образовательной организации мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда работающих, сокращению рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда;
- внедрению в организациях систем управления охраны труда в соответствии с требованиями законодательства;
- организации работодателями обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- повышению уровня информированности населения о состоянии окружающей природной среды.

8.1.1. Содействует:

- Проведению специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;
- Организации проведения обучения по охране труда;
- Распространению опыта реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, проведение профилактических прививок против инфекционных заболеваний;

- Организации проведения мероприятий по охране труда (Дни охраны труда, выставки, семинары, совещания, смотры-конкурсы).

8.2. МКУ «Управление образования»:

8.2.1. Осуществляют совместно руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях Буинского муниципального района.

8.2.2. В рамках компетенции участвуют в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях, а также способствует функционированию СУОТ, формируемыми муниципальными органами управления образованием, образовательными организациями.

8.2.3. Принимает участие в разработке нормативных актов, методических рекомендаций по реализации установленных требований в области охраны труда; осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

8.2.4. Обеспечивает функционирование службы охраны труда в структуре управления образования, содействует введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания образовательных организаций (в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ).

8.2.5. В соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 года №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» организует:

- обучение, проверку знаний руководителей, специалистов по охране труда образовательных организаций;

- контроль за проведением обучения по охране труда, проверку знаний требований по охране труда работников образовательных организаций.

8.2.6. Осуществляет учет и анализ причин несчастных случаев с работниками образовательных организаций Буинского муниципального района, с последующим (при необходимости) рассмотрением их на совместном заседании для принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

8.2.7. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по улучшению условий и охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, проведение медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования.

8.2.8. Обеспечивает в организациях выделение финансирования мероприятий по охране труда на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательную деятельность.

В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда стимулируют деятельность работодателей, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и снижению уровней профессиональных рисков.

Руководителям образовательных учреждений предусмотреть единовременную выплату из премиального фонда в размере 5000 (пять) тысяч рублей за возврат части сумм страховых взносов (до 30%) из Социального фонда России.

8.2.9. Добивается выполнения образовательными организациями установленных законодательством, локальными нормативными актами требований к безопасности рабочих мест и иных норм охраны труда.

8.2.10. Содействует организации проведения технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

8.2.12. Направляет в Буинскую организацию Профсоюза для согласования все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся образовательных организаций, принимаемые Управлением образования.

8.2.13. Содействует технической инспекции труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза в обеспечении беспрепятственного посещения образовательных организаций, их подразделений без предварительного согласования, а также организуют помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

8.2.14. Обеспечивает участие представителей профсоюзных органов, внештатных технических инспекторов труда в комиссиях по проверкам готовности образовательных организаций к началу учебного года.

8.2.15. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями трудового законодательства:

8.2.15.1. Разрабатывают положение о системе управления охраной труда образовательной организации и обеспечивают ее функционирование в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

8.2.15.2. Создают и обеспечивают функционирование службы охраны труда образовательной организации или вводят в штатное расписание организации должность специалиста по охране труда в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ. В случаях отсутствия в штатном расписании

8.2.15.2. Создают и обеспечивают функционирование службы охраны труда образовательной организации или вводят в штатное расписание организации должность специалиста по охране труда в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ. В случаях отсутствия в штатном расписании организации должности специалиста по охране труда, возложение его функций допускается только с дополнительной оплатой их труда. Размеры дополнительной оплаты определяются исходя из финансовых возможностей организации.

8.2.15.3. Создают на паритетной основе и способствуют деятельности в образовательных организациях комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии с требованиями ст.224 ТК РФ.

8.2.15.4. Обеспечивают финансирование мероприятий по созданию безопасных условий труда, выполнению требований законодательства об охране труда и санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными средствами коллективной и индивидуальной защиты, психиатрическое освидетельствование, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление личных медицинских (санитарных) книжек и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется ежегодно и уточняется в соглашении по охране труда.

Соглашение по охране труда заключается на календарный год. Результаты его выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в полугодие.

Не допускают проведение мероприятий, предусмотренных законодательством об охране труда, с использованием собственных средств работников.

8.2.15.5. Обеспечивают проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

8.2.15.6. Обеспечивают проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013г. №325

противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные и периодические медицинские осмотры» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

8.2.15.7. Обеспечивают за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 мая 2022 г. №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

8.2.15.8. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.2.15.9. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.15.10. Предоставляют гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ. Обеспечивают сохранение за работником установленных уровней гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

8.2.15.11. Обеспечивают реализацию системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, работников образования в соответствии с требованиями ст. 218 ТК РФ.

8.2.15.12. Обеспечивают работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в порядке, определенном Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

Нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, определяемые работодателем, не должны быть ниже установленных Единых типовых норм (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

8.2.15.13. Осуществляют беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

Организовывают в установленном порядке расследование несчастных случаев, микротравм (микроразрывов).

8.3. Буинская организация Профсоюза:

8.3.1. Принимает участие в разработке проектов актов по охране труда, а также согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза. Обеспечивает повышение квалификации внештатных технических инспекторов труда и проверку их знаний требований охраны труда.

8.3.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

8.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда. Для этих целей избирает внештатного технического инспектора труда.

8.3.5. Оказывает помощь уполномоченным и внештатному техническому инспектору (старшему уполномоченному) по охране труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.3.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

8.3.7. 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, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательных организаций.

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

8.3.10. Принимает участие в расследовании несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, происшедших с

работниками образования, а также с обучающимися (по согласованию с региональным органом управления образованием).

8.3.11. Изучает и заслушивает вопросы состояния и условий охраны труда в образовательных организациях.

8.3.12. Организует проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», принимает участие в смотре-конкурсе «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

8.4. Стороны совместно:

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

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

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

8.4.4. Рекомендуют работодателям осуществлять дополнительную оплату труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, формы, размеры и порядок предоставления которых определяется коллективным договором организации.

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

IX. Социальные гарантии, льготы

9.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:

9.1.1. Предоставление работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или с учетом специфики учебного процесса

для педагогов школ всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

9.1.2. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей – два рабочих дня;
- родителям выпускников в день последнего звонка или выпускного - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал.

- на совершение обрядов (никах, венчание)- один рабочий день;
- работникам-инвалидам – один рабочий день в месяц;

9.1.3. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

9.1.4. Выплаты работникам образовательных организаций, членам профсоюза, материальной помощи из профсоюзного бюджета, согласно Положению Совета профсоюзной организации.

9.1.5. Предоставление услуг средств массовой информации работникам образовательных организаций - членам профсоюза: поздравления, публикации о работе профсоюзной организации, об активистах профсоюзного движения из профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации.

9.1.6. Выплаты работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию материального вознаграждения в размере 1,3 МРОТ (минимального размера оплаты труда), педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений – в размере 1,5 МРОТ (минимального размера оплаты труда). Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации за счет экономии фонда оплаты труда.

9.1.7. Участие в реализации социальных проектов Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФНПР;
- льготный отдых на море по оздоровительным проектам;
- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями

здоровья;

- санаторный отдых по программе «Тур выходного дня»;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда и фонда территориальной организации «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению);

9.1.8. Участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

9.2. Стороны подтверждают, что:

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней. Право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 г. №714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»).

9.2.2. Недопустимость прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.

9.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

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

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего

уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных организаций (по выбору работника).

9.2.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

9.3. Стороны рекомендуют предусмотреть в Коллективных договорах образовательных организаций на предстоящий период:

- выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

- установление доплаты за общественно-значимый труд не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов организаций за счет средств организации в размере, установленном коллективным договором;

- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 7 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- подписку на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз»;

- решение вопроса о предоставлении льготных кредитов работникам образования в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. N 1050 "О реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»;

- финансирование за счет средств профсоюзного бюджета, бюджетов образовательных организаций мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли и их детей;

9.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

Х. Спорт и здоровье

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации детского и семейного отдыха, сохранения и укрепления сети социально-культурных объектов района. Принимать меры, направленные на сохранение материальной базы образовательных организаций.

10.1.2. Разрабатывать и реализовывать совместно с заинтересованными организациями программы развития физической культуры и спорта среди населения, обобщать и распространять передовой опыт работы по физической культуре, массовому спорту и подготовке спортивных резервов.

10.1.3. Обеспечивать проведение мероприятий, направленных на ведение здорового образа жизни, привлечение широких масс населения к занятиям физической культурой и спортом, продвижение ценностей физической культуры и здорового образа жизни, развитие концепции активного долголетия в профсоюзном сообществе. Повышение мотивации членов профсоюза к регулярным занятиям физической культуры и ведению здорового образа жизни:

- реализация программ обучения ответственному отношению к себе и своему здоровью среди членов профсоюза работников образования. Популяризация инновационных форм организации физкультурно-спортивной деятельности в образовательных организациях;

- поддержка и распространение здоровьесформирующих, здоровьесохраняющих, физкультурно-оздоровительных и спортивных инициатив, инновационных программ и проектов для работников системы образования и обучающихся;

- привлечение общественного внимания и вовлечение представителей педагогического сообщества и социальных партнеров к вопросам развития физической культуры в системе образования. Содействие развитию условий для занятия физической культурой и спортом в каждой образовательной организации.

10.1.4. Контролировать предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий работникам образовательных организаций.

10.1.5. Обеспечивать предоставление льгот, мер социальной поддержки малообеспеченным лицам, ветеранам труда, труженикам тыла, участникам военных действий, инвалидам, работникам, воспитывающим детей

инвалидов, в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами муниципального района, территориальным соглашением.

10.1.6. Содействовать обеспечению доступности рабочих мест и созданию безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и созданию специальных рабочих мест для инвалидов в учреждениях образования.

10.2. Исполнительный комитет:

10.2.1. Принимает участие в софинансировании муниципальных мероприятий по реализации программ социальной направленности: культурно-массовых, спортивных мероприятий, проводимых для членов профсоюза системы образования на базе клубных учреждений, спортсооружений, находящихся в ведении Исполнительного комитета.

10.2.2. Осуществляет пропаганду физической культуры, спорта, здорового образа жизни в средствах массовой информации: местная газета «Знамя», телевидение.

10.3. МКУ «Управление образования»

10.3.1. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению.

10.3.2. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

10.3.3. Использует потенциал квалифицированных кадров психологической службы, физкабинетов, медицинских кабинетов, спортивных залов учреждений образования в организации консультационной и оздоровительной работы с сотрудниками.

10.3.4. Способствует оборудованию зон отдыха для сотрудников в образовательных организациях.

10.3.5. Создает условия для двигательной активности работников в обеденные перерывы (установка теннисного стола в доступном для работников месте, предоставление помещения для проведения производственной гимнастики, организация музыкального сопровождения и т.д.).

10.3.6. Организует питьевой режим работников, обеспечив рабочие зоны кулерами с чистой водой или фильтрами для очистки воды.

10.4. Буинская организация Профсоюза:

10.4.1. Организует участие в реализации социальных проектов Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФНПР;
- льготный отдых в море по оздоровительным программам;

- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;

- санаторный отдых по программе «Тур выходного дня»;

- «К здоровью через плавание», финансирование посещения плавательного бассейна для работников системы образования – 1 раз в месяц по договору;

- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению).

10.4.2. Организует участие в социальных проектах:

- «Лыжня России», «Лыжня Татарстана», «Воскресная лыжня», осенний кросс, эстафета Здоровья, велопробеги.

10.4.3. Организует и финансирует проведение Спартакиады работников образования по лыжным гонкам и волейболу среди образовательных организаций.

10.4.4. Принимает участие во Всемирном дне здоровья, в организации соревнований по спортивным играм между командами учреждений образования.

10.4.5. Способствует организации и проведению производственной гимнастики в течение рабочего дня с работниками, находящимися длительный период в сидячем положении.

10.4.6. Способствует организации работы здоровьесберегающей направленности (Дни и клубы здоровья, социально-психологические тренинги и тренинги общения, аэробика, фитнес, Школы здоровья, здорового питания, акции здорового образа жизни, эстафеты, соревнования, тренинги на базе психологического центра).

10.4.7. Организует работу внештатных корреспондентов при территориальной и первичных организациях профсоюза для пропаганды физической культуры, спорта, здорового образа жизни в средствах массовой информации., в газетах «Мой Профсоюз», «Новое слово» и социальных сетях.

XI. Пенсионное обеспечение

11.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

11.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года №400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации», от 7 мая 1998 года №75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524 «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации и плана-графика подготовки проектов федеральных законов по реализации Стратегии развития пенсионной системы Российской Федерации» и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

11.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г. «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан». А также проводят разъяснительную работу среди членов Профсоюза по участию в республиканском проекте «Профсоюзный бонус к пенсии».

11.4. Управление образования своевременно предоставляет в Министерство образования и науки Республики Татарстан информацию о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с образовательной организацией, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

11.5. В целях реализации подпункта 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., по обращению членов профсоюза стороны осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

ХII. Молодежная политика

С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов стороны

12.1. Исполнительный комитет:

12.1.1 Создает условия для занятости молодёжи. Организует в муниципальном образовании профориентационную работу с молодежью.

12.1.2. Обеспечивает меры по поддержке молодёжи в области охраны труда и здоровья, профилактике опасных заболеваний и пропаганде здорового образа жизни.

12.1.3. Способствует осуществлению государственной поддержки молодых специалистов-выпускников профессиональных образовательных

организаций и образовательных организаций высшего образования, направляемых на работу в организации бюджетной сферы.

12.1.4. Обеспечивает поддержку проектов и программ молодёжных организаций и общественных объединений (в том числе профсоюзных) по реализации государственной молодёжной политики в муниципальном образовании.

12.1.5. Оказывает меры социальной поддержки молодым семьям, в том числе в рамках жилищных программ.

12.2. МКУ «Управление образования» и Буинская организация Профсоюза совместно:

12.2.1. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению в образовательных организациях и профессиональному росту молодых педагогов; созданию необходимых условий труда молодым педагогам, оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях.

12.2.2. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях, в том числе в форме принятия рекомендаций информационно-методического характера (примерного положения о системе наставничества в образовательной организации и других документов).

12.2.3. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации республиканских образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

12.2.4. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

12.2.5. Способствуют профессиональному росту молодых педагогов. В том числе посредством организации образовательных событий, конкурсов, семинаров.

12.2.6. Поддерживают создание и развитие молодёжных педагогических объединений, совета молодых педагогов и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

12.2.7. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

12.2.8. Организуют и проводят совместно с государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан», Министерством молодёжи Республики Татарстан, автономной некоммерческой организацией «Университет талантов 2.0» мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

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

- организацию конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях Профсоюза;

- материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 года № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым специалистам»;

- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:

- республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют» и др.;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

- участие в Республиканской педагогической школе молодых педагогов;

- продолжение совместной работы с Советом молодых педагогов для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;

- участие в конкурсном отборе на вручение стипендий республиканской профсоюзной организации председателям территориальных объединений молодых педагогов за лучшую организацию работы с молодыми педагогами;

- участие в грантовой поддержке молодых педагогов через участие в экспертных комиссиях по определению победителей Гранта «Наш новый учитель»;

- проведение муниципальной педагогической школы молодых педагогов;

- на основании Постановления Исполнительного комитета Буинского муниципального района Республики Татарстан №207 ик-п от 22.07.2022г. «О присуждении стимулирующих выплат «Поддержка молодых педагогов» установить следующие меры социальной поддержки молодым педагогам:

- единовременная выплата в размере 10 000 (десять тысяч) рублей впервые прибывшим в образовательные организации района;

- ежемесячная стимулирующая надбавка к заработной плате в размере 5000 (пять тысяч) рублей педагогам, осуществляющим трудовую деятельность в образовательных организациях района первый год работы;
- «Грант главы» - единовременная выплата в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей педагогам, осуществляющим трудовую деятельность в образовательных организациях района со стажем работы от 1 года до 4 лет;
- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

12.4. Стороны договорились о том, что МКУ «Управление образования» предоставляет по запросу Профсоюза информацию о количестве молодых педагогов, вновь принятых на работу в образовательные организации, а также о молодых специалистах со стажем работы до трех лет.

ХIII. Гарантии профсоюзной деятельности

13.1. Стороны подтверждают, что:

13.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.28 Федерального Закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.23 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995г. №2303-ХП «О профессиональных союзах» выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др. в целях реализации уставной деятельности.

13.1.3. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства (согласно статье 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и статьи 370 Трудового Кодекса РФ), профсоюзная организация (первичная, территориальная, региональная) может запрашивать у работодателя документы, содержащие персональные данные работников. Получения согласия на обработку персональных данных для этого не требуется. (Письмо Роскомнадзора №08-41969 от 19.05.2023).

13.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичных организацией Профсоюза

осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

13.1.5. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

13.1.6. В соответствии со ст.25 Федерального Закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995г. №2303-ХП «О профессиональных союзах» через коллективные договоры между работодателем и выборным профсоюзным органом образовательных организаций, территориальные соглашения работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, может быть представлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

13.1.7. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

13.1.8. Первичные, территориальная организации иницируют работу по продвижению и информационному освещению деятельности профсоюзных организаций, повышению престижа педагогической профессии.

13.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

13.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ), размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

13.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, работникам образования, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

13.4. Стороны рекомендуют на странице образовательной организации единого республиканского электронного портала образования создание разделов «Профком» с размещением коллективных договоров и информации о деятельности первичной профсоюзной организации, оперативную актуализацию материалов вкладки «Акты соцпартнерства» в системе в АИС.

13.5. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.23 Федерального Закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

13.6. Совместно с выборными органами Профсоюза представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской

Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников и работников системы образования.

Рекомендуют включать председателей территориальных профсоюзных организаций в состав наградной комиссии МКУ «Управление образования».

13.7. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

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

Руководитель Исполнительного комитета
Буинского муниципального района
Республики Татарстан



Шакирзянов Л.Р.

Заместитель руководителя
исполнительного комитета – начальник
МКУ «Управление образования
Буинского муниципального района»



Н.А. Македонская

Председатель
Буинской территориальной
организации Общероссийского
Профсоюза образования



И.Р. Сабирзянова

«28» февраля 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в области образования в Буинском муниципальном районе

1. Общие положения

1.1. Территориальная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Буинского муниципального района (далее - Комиссия) действует в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 управления образования и Совета профсоюзных организаций.

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 Буинского муниципального района;
- регулирование социально-трудовых отношений в образовательных организациях Буинского муниципального района.

3.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключении территориального соглашения на очередной срок;
- урегулированию разногласий, возникающих в ходе реализации территориального соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных соглашений, коллективных договоров организаций образования Буинского муниципального района.

4. Права Комиссии

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

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении образования Буинского муниципального района, иную информацию, необходимую для подготовки проекта территориального соглашения, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

4.3. Направлять в порядке, не противоречащем действующему законодательству, своих членов в организации образования, подведомственные Министерству образования и науки Республики Татарстан, 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 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.

РЕГЛАМЕНТ
территориальной комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений в области образования
Буинского муниципального района.

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 5 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 раза в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения территориального Соглашения и принятых Комиссией решений.

СОСТАВ

территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в области образования в Буинском муниципальном районе РТ

Шакирзянов Л.Р.	Руководитель Исполнительного комитета Буинского муниципального района РТ, сопредседатель комиссии
Македонская Н.А.	Заместитель руководителя Исполнительного комитета-начальник МКУ «Управление образования Буинского муниципального района», сопредседатель комиссии
Сабирзянова И.Р.	Председатель Буинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования, сопредседатель комиссии
Фахрутдинова А.Ф.	Специалист по кадровой политике МКУ «Управление образования муниципального района», секретарь комиссии
Члены комиссии	
Бикчантаева А.Р.	Заместитель начальника МКУ «Управление образования Буинского муниципального района»
Аюпов А.Р.	Председатель МКУ «Финансово-бюджетная палата Буинского муниципального района»
Сергейчева С.В.	Член Президиума Буинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования, председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида «Теремок» г.Буинска Республики Татарстан»
Куманькова Л.Т.	начальник юридического отдела аппарата Совета Буинского муниципального района Республики Татарстан
Латыпов И.Л.	Член Президиума Буинского районного комитета профсоюза работников народного образования, председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Больше-Фроловская основная общеобразовательная школа Буинского муниципального района РТ»
Баскакова С.А.	Директор муниципального учреждения «Централизованная бухгалтерия Буинского муниципального района»

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций
Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации**

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, независимо от того, по какой конкретно должности была присвоена квалификационная категория;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым совпадают профили работы (деятельности) (мастер производственного обучения – преподаватель специальных дисциплин, преподаватель – концертмейстер, учитель – методист) независимо от того, по какой конкретно должности была установлена квалификационная категория;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым совпадают профили работы (деятельности) (учитель-дефектолог - учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья) независимо от того, по какой конкретно должности была установлена квалификационная категория;
- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу); не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность;

- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (сведений о трудовой деятельности);
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.
- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.
- предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории.

II. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

2.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2024-2026гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации, квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок), учитываются в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в

государственные и муниципальные образовательные учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>
<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
<p>Учитель трудового обучения (технологии)</p>	<p>Мастер производственного обучения, инструктор по труду</p>

Учитель - дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных организациях, специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); педагог-психолог
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Воспитатель	Старший воспитатель

Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог, педагог-психолог	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета; педагог-психолог.
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	Концертмейстер
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь
Старший методист, методист	Учитель, воспитатель, преподаватель
Учитель, воспитатель, преподаватель	Старший методист, методист

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится установление квалификационной категории, на основании письменного заявления.

2.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории, сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;

- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная;

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

2.3. Сохранить за педагогическим работником уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о нормах профессиональной этики педагогических работников

I. Общие положения

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работником, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.