

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Соглашением между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2020 - 2022 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 - 2024 годы, утвержденным Министерством просвещения РФ, Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности краевых государственных образовательных и иных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края.

1.1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации, льготы и не ограничивает права сторон в расширении гарантий, льгот, мер социальной поддержки и других преимуществ для работников и членов Профсоюза, при наличии финансовых возможностей, а также, определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.1.2. Положения Соглашения:

- распространяются на организации, осуществляющие образовательную деятельность, подведомственные министерству образования и науки Хабаровского края;
- применяются при заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.1.3. В случае отсутствия коллективных договоров в Организациях, указанных в п.1.1.2. Соглашения, на них непосредственно распространяется действие положений настоящего Соглашения.

1.1.4. Стороны согласились, что обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, а также выборных коллегиальных первичных профсоюзных организаций.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственные министерству образования и науки Хабаровского края, в лице их полномочного представителя Хабаровской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз) действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Устав Профсоюза);

- работодатели – организации, осуществляющие образовательную деятельность, подведомственные министерству образования и науки Хабаровского края (далее - Организации), в лице их полномочного представителя - министерства образования и науки Хабаровского края (далее - Министерство).

1.3. Стороны обязуются развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.4. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей Организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство.

1.5. Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует три года.

По истечении указанного срока в случае, если Стороны не заключили Соглашение на последующий период, Стороны могут своим решением продлить один раз действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.6.2. Территориальные соглашения и Коллективные договоры Организаций, трудовые договоры работников не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

1.6.3. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение, организация контроля за его выполнением и подведение итогов, толкование и разъяснение его положений, а также рассмотрение разногласий по коллективным договорам (соглашениям), заключенным на его основе, возлагается на отраслевую Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), действующую на основании Положения об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение № 1, Приложение № 2).

1.6.4. В случае реорганизации одной из Сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

1.6.5. Стороны Соглашения оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров (соглашений).

1.6.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие по сравнению с Соглашением социально-экономическое и правовое положение работников образования, применяются с момента вступления их в силу.

1.6.7. Положения, установленные Соглашением, обязательны для выполнения заместителями министра образования и науки Хабаровского края, руководителями управлений и отделов образования Хабаровского края, руководителями образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учреждений, осуществляющих присмотр и уход за детьми, подведомственных Министерству и всеми территориальными и первичными организациями Профсоюза.

1.6.8. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые Сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения, и доводятся до сведения работодателей, председателей и членов профсоюзных организаций и работников организаций.

1.7. В течение одного месяца с момента подписания настоящего Соглашения Министерство информирует о заключении и содержании настоящего Соглашения подведомственные ему Организации, Профсоюз - территориальные и первичные профсоюзные организации.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

Коллективные переговоры между Сторонами по разработке и заключению нового соглашения или о продлении срока действия настоящего Соглашения на новый период

должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны Соглашения договорились:

2.1.1. Обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности в целях повышения качества образования, результативности деятельности Организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации отраслевых стратегий развития, приоритетных национальных проектов, государственных программ Хабаровского края.

2.1.2. Установить тесное взаимодействие с первичными профсоюзными организациями образовательных организаций, содействовать их созданию в тех Организациях, где они отсутствуют, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.3. Принимать участие в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства.

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

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Организаций, а также размеров субсидий, предоставленных подконтрольным бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с краевым государственным заданием государственных услуг (работ).

2.2.2. Организует работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников Организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Привлекает представителей Профсоюза к участию в работе аттестационной комиссии Министерства, а также в качестве общественных экспертов профессиональных конкурсов.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных, региональных целевых программ предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам: информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объемах задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию по социально-трудовым вопросам в сфере компетенции Министерства.

2.2.6. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза участия в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссий, семинарах и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления работников Организаций к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Организаций.

2.2.7. В обязательном порядке учитывает мнение Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, вносимых в Правительство Хабаровского края и

проектов нормативных правовых актов Министерства, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Организаций, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.8. Информировывает Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию краевых и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.3. Профсоюз:

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

2.3.2. Всеми не запрещающими законодательством средствами и способами содействует реализации настоящего Соглашения, поддержанию в трудовых коллективах благоприятной морально-психологической атмосферы с целью учета интересов Сторон и созданию условий для повышения эффективности работы Организаций.

2.3.3. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового, гражданского, пенсионного законодательства, разработки и принятия работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.4. В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный закон № 10-ФЗ) и ТК РФ Профсоюз, территориальные и первичные профсоюзные организации осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Содействует предотвращению в Организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

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

3.1.1. Осуществлять взаимодействие на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

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

3.1.3. Принимать участие в работе Комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства.

3.1.4. Содействовать реализации принципов законности, демократии, автономии Организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения при осуществлении управления системой образования, обеспечения прав педагогических и иных категорий работников на участие в управлении Организациями.

3.1.5. Способствовать повышению качества образования в Хабаровском крае, результативности деятельности Организаций, конкурентоспособности работников на

рынке труда при реализации государственной программы Хабаровского края «Развитие образования в Хабаровском крае», иных федеральных программ в сфере образования.

3.1.6. Принимать в рамках своей компетенции все возможные меры по недопущению снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот, компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников Организаций при принятии нормативных правовых актов.

3.1.7. При назначении стимулирующих выплат руководителям учитывать в числе критериев показатель, характеризующий уровень развития социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений.

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

3.1.9. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

3.1.10. В целях освещения деятельности Комиссии и хода реализации Соглашения Стороны обеспечивают публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства и проблемам социально-трудовых отношений.

3.1.11. Комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

3.2. **Министерство** обязуется:

3.2.1 Включать Профсоюз в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных актов, затрагивающих социальные, трудовые права и профессиональные интересы работников Организаций, предоставляет по его запросам информацию о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.2.2. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса РФ обеспечивать условия для участия представителей Отраслевой комиссии, членов президиума Хабаровской краевой организации Профсоюза, Совета молодых педагогов (далее - СМП) в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

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

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

3.2.4 Министерство гарантирует невмешательство в деятельность Профсоюза, соблюдение прав Профсоюза в соответствии с Федеральным законом № 10-ФЗ и ТК РФ, не препятствует созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

3.2.5. Должностные лица Министерства при проведении ревизий, проверок подведомственных Организаций (в которых созданы первичные профсоюзные организации) по вопросам трудового законодательства, оплаты и охраны труда,

выполнения условий коллективных договоров (соглашений) проводят встречи с представителями профсоюзных организаций. Представители профсоюзных организаций оказывают помощь в проведении указанных проверочных мероприятий.

3.2.6. При нарушениях в Организациях трудового законодательства Министерство принимает меры к их устранению и привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.7. Обеспечивает в соответствии с предоставленными полномочиями информирование руководителей и работников Организаций о правовых актах, содержащих нормы трудового права.

3.3. Руководители организаций:

3.3.1. Совместно с выборными профсоюзными органами при заключении коллективных договоров (соглашений) могут предусматривать дополнительные (по сравнению с установленными настоящим Соглашением) льготы и социальные гарантии для работников организаций в соответствии с трудовым законодательством при наличии денежных средств на такие цели.

3.3.2. Предоставляют работникам, уволенным по сокращению штата или численности штата, при прочих равных условиях преимущественное право возвратиться на рабочее место при возникновении вакансий. При сокращении штата или численности работников преимущественное право оставления на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК, при равной производительности труда и квалификации предоставляется работникам, являющимся членами Профсоюза.

3.3.3. Осуществляют меры по дальнейшему развитию и совершенствованию системы обучения, повышению профессионального уровня, переподготовке кадров.

3.3.4. Организуют взаимодействие с органами службы занятости Хабаровского края в целях решения вопросов переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

4.1.2. Руководители организаций не допускают необоснованных отказов в заключении трудовых договоров, обеспечивают включение в трудовые договоры условия, не ухудшающие положение работников Образования по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами (соглашениями).

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.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом установленной примерной формы трудового договора с работником Организации.

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

4.1.4. Реорганизация Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в

котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.1.6. С руководителями Организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок до пяти лет.

4.1.6. В случае прекращения трудового договора с руководителем Организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

4.2. Работодатели:

4.2.1. С учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником Организаций при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками Организаций трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

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

4.2.2. До подписания трудового договора с работником знакомят его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью и оплатой труда работника, настоящим Соглашением.

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

4.2.4. Учитывают профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.2.5. Обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.2.6. На основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов устанавливают единый подход в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, обеспечивают подбор и расстановку кадров, повышение квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

4.2.7. Создают условия для продолжения трудовой деятельности граждан в возрасте 50 лет и старше, граждан предпенсионного возраста, в том числе на условиях дистанционной занятости.

4.2.8. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, учитывают возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

4.2.9. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работники Организаций, реализующих основные образовательные и дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же Организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, объединениях, которая не считается совместительством за дополнительную плату.

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

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

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

4.4. **Стороны** рекомендуют предусматривать:

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

- в коллективных договорах возможность применения гибких форм занятости (в том числе занятости на рабочих местах с неполным рабочим временем и скользящим (гибким) графиком (режимом работы) в отношении инвалидов;

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, помимо категории работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, имеют также

работники, совмещающие работу с обучением в Организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании оплаты труда **Министерство и Профсоюз** исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работников Организаций устанавливаются в Организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, краевыми законами и иными нормативными актами Российской Федерации и включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников Организаций регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии, решений краевой отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02) с учетом приложения № 4 к настоящему Соглашению.

5.3. По должностям работников образования применяются квалификационные характеристики, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,

раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и (или) профессиональные стандарты.

5.4. Министерство обеспечивает:

- право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Минимальная заработная плата в Хабаровском крае (до удержания налога на доходы физических лиц) в 2021 году составляет 12 792 рубля., на минимальную заработную плату в Хабаровском крае (12 792 рубля) начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края, для расчета заработной платы применяются районный коэффициент не ниже установленного решением Исполнительного комитета Хабаровского краевого Совета народных депутатов от 18.07.1991 № 154;

- другие гарантии по оплате труда, реализацию в полном объеме мер социальной поддержки, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края в том числе:

- своевременные в полном объеме компенсационные выплаты за прохождение обязательных ежегодных медицинских комиссий работникам образования;

- выплаты за проезд к месту отдыха и провоза багажа для работников образовательных организаций, расположенных на территории крайнего севера и приравненных к ним местностях;

- оплаты ЖКУ работникам сельских территорий края.

5.5. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

5.5.1. Разрабатывают Положение об оплате труда, Положение о выплатах стимулирующего характера работников организации, утверждаемых в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которые являются приложением к коллективному договору. В обязательном порядке включают в состав комиссий по распределению стимулирующих и премиальных выплат членов выборного представительного органа работников.

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

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- установления следующих повышающих коэффициентов:

к окладам специалистов, работающих в Организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за специфику работы в отдельной Организации (отделении, группе, классе);

повышающих коэффициентов молодому специалисту;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в Организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Организации; Определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

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

- положений, предусмотренных приложением к Приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников Организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю Организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности.

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

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

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

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

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

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

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

5.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Организацией в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, расходовании внебюджетных средств, о стимулировании труда, выплат поощрительного характера и другие.

5.8. Выплаты, указанные в пункте 5.7 настоящего Соглашения, устанавливаются Положениями о выплатах стимулирующего характера работников, разрабатываемые в Организации на основании Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденного приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31 (далее - Положение об оплате труда работников краевых государственных организаций), Положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденного приказом Минобрнауки Хабаровского края от 21.02.2017 № 8, с учетом профессиональной компетенции, грамот и наград Профсоюза.

5.9. При разработке и внесении изменений в положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций условия, порядок и размеры оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников краевых государственных организаций.

5.10. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников Организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

5.12. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.13. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

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

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

5.16. Размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, могут определяться коллективным договором или трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.17. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.18. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

5.19. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

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

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

5.22. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в Организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой, является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.23. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных разделом II Приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.24. **Стороны** рекомендуют работодателям:

5.24.1 относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебно-консультационными пунктами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера, конкретные размеры которых определяются локальными актами Организации, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденным приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31.

5.24.2 предусматривать председателям первичных профсоюзных организаций ежемесячную доплату из стимулирующей части фонда оплаты труда Организации за

общественную и социально значимую работу в интересах коллектива в размерах, установленных коллективным договором (статьи 52, 53 и часть 7 статьи 377 ТК РФ).

5.25. Сроки финансирования Организации устанавливаются по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Зарботная плата в Организациях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором Организации.

5.26. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.27. **Министерство и Профсоюз** рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 10.5 Соглашения (Таблице № 1), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год (в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения);

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

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

- конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

- о сохранении за педагогическими работниками 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;

- о необходимости производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в соответствии с пунктом 9.5 Соглашения (Таблица № 1), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.28. **Стороны** считают необходимым:

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

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

5.28.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работников, преподавателей и других категорий работников Организаций для определения размера стимулирующих выплат.

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

5.28.5. Работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, в течение первых трех лет педагогической работы.

5.28.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.28.7. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

5.28.8. В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах системы образования, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 № 285 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования».

5.28.9 При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 и от 07.09.2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя» (далее – постановление № 850).

5.28.10 Добиваться принятия решения об установлении выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей из федерального бюджета педагогическим работникам, являющимся кураторами групп обучающихся организаций среднего профессионального образования, а также педагогическим работникам структурных подразделений организаций, в которых осуществляется педагогическая деятельность по общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в порядке и на условиях, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» и постановлением № 850, для педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях.

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

- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда Организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.30. Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников краевых государственных и муниципальных образовательных организаций осуществляются с учетом:

а) недопущения в 2021 году снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных образовательных организаций, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 год»;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

5.30. **Министерство** гарантирует, что системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Хабаровского края определяются с учетом требований к системам оплаты труда работников данных учреждений, утвержденных Правительством Российской Федерации, и устанавливаются с учетом:

- обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках

реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и Профсоюза;

Принимает меры по обеспечению:

- повышения уровня среднемесячной начисленной заработной платы (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) наемных работников в организациях всех форм собственности в крае;

- устойчивого роста реальных доходов педагогических работников;

- сохранения достигнутых соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации и среднемесячного дохода от трудовой деятельности в крае в соответствующем году;

- заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с последующим начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях (в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П) (далее – гарантированный размер оплаты труда);

- ежегодной (с 1 октября) индексации фонда оплаты труда работникам бюджетной сферы на процент инфляции;

- обеспечивает реализацию на территории края Концепции совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019-2024 годы, утвержденной распоряжением Правительства Хабаровского края от 25.09.2018 года № 634-РП. Проводит скоординированное действие с Правительством и Профсоюзом по вопросам совершенствования систем оплаты труда работникам образовательных учреждений края с учетом квалификации, сложности и качества затраченного труда, его производительности, дифференциации заработной платы отдельных категорий работников;

- проводит работу, направленную на увеличение доли ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре заработной платы работников организаций бюджетной сферы в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, а также у наемных работников в организациях всех форм собственности.

- осуществляют мероприятия, направленные на снижение необоснованной дифференциации в заработной плате управленческого персонала и работников.

5.31. Профсоюз:

- добивается включения в коллективные договоры положений об оплате труда, в которых указывается структура заработной платы, порядок выплаты и размеры компенсационных выплат, а также критерии стимулирующих выплат.

- добивается, чтобы работодатели предусматривали в положениях об оплате труда работников образовательных учреждений порядок распределения стимулирующих выплат с учетом мнения профкома или иного легитимного представительного органа работников организации.

5.32. Работодатели:

- обеспечивают оплату труда работников, полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших норму труда, в размере не ниже гарантированного размера оплаты труда;

- ежегодно информируют работников организации о результатах финансово-экономической деятельности, в ходе выполнения коллективного договора, реализации планов и программ социально-экономического развития организации, в том числе в вопросах индексации заработной платы.

5.33. Некоторые особенности оплаты труда.

5.33.1. При определении размеров оплаты труда работников следует иметь в виду, что в соответствии с частью третьей статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.33.2. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени (в том числе при работе по совместительству внешнему или внутреннему), при условии, что размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы которых по занимаемым должностям, установлены в размере ниже минимального размера оплаты труда, а иные выплаты, входящие в состав заработной платы, отсутствуют или незначительны, должна исчисляться пропорционально отработанному времени из расчета величины минимального размера оплаты труда, устанавливаемой действующим федеральным законодательством.

5.33.3. Такой порядок исчисления месячной заработной платы в указанных случаях должен применяться в рамках каждого трудового договора, заключенного о работе с неполным рабочим временем, в том числе на условиях внутреннего совместительства у того же работодателя в аналогичной или иной должности.

5.33.4. Необходимо при этом учесть, что районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями (в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Хабаровского края), устанавливаются к заработной плате, начисляются на фактический заработок и в состав минимального размера оплаты труда не включаются.

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

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

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

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

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

д) замещение временно отсутствующих по болезни и другим причинам классных руководителей.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством и Федеральным законом № 273-ФЗ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа № 1601.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных Приказом № 536, в том числе, предусматривая в них:

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

- свободные от обязательного присутствия в Организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

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

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

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

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

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

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

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

6.3. **Стороны** в целях оказания методической помощи Организациям считают необходимым разработать примерные нормы времени по видам деятельности при реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования, и иной работы, определяемой профессорско-преподавательскому составу в зависимости от занимаемой ими должности должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, экспертной и другой работы, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня).

6.4. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), обучающихся.

6.5. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

6.6. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

6.7. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

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

6.8.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

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

6.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей Организаций, заместителей руководителей Организаций, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

6.13. Для отдельной категории работников, которые работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 дней независимо от количества таких детей в группах/классах. Данный вид отпуска предоставляется в строгом соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – ПП РФ № 466), постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ (согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 373 от 31.07.2020), приказом (распоряжением) руководителя должна создаваться группа комбинированной направленности, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

6.14. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.16. Работникам льготных категорий согласно ТК РФ, в том числе родителям 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, отпуск предоставляется в любое удобное время, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, в связи с чем в графике отпусков следует указывать дату начала отдыха льготника. Впоследствии сотрудник вправе ее поменять. Подать заявление он должен заранее. Организация отказать в переносе отпуска не может.

6.17. Педагогическим работникам Организаций предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в Порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 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, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Министерство:

7.1.1. Осуществляет мониторинг состояния условий охраны труда в Организациях.

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

7.1.3. Способствует деятельности работодателей и их представителей в реализации пункта 7.2 настоящего Соглашения.

7.2 Работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии со ст. 212 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами, правилами, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением.

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывают и утверждают локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и работников.

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

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Организации.

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

7.2.3. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение (далее - СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

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

7.2.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ.

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

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

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

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

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

7.2.11. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате. Размер надбавки определяется работодателем самостоятельно исходя из финансовых возможностей и требований законодательства.

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

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

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

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанные в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

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

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

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

7.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

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

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

7.3.9. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.3.10. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверке готовности Организаций к началу учебного года.

7.4. Стороны Соглашения рекомендуют руководителям Организаций:

7.4.1. Выделять средства на охрану труда из предусмотренных источников финансирования в порядке, закрепленном в коллективном договоре, из расчета не менее 0,2% от фонда заработной платы Организации.

7.4.2. При штатной численности работников, превышающей 50 человек, создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда.

7.4.3. Своевременно проводить специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки предоставлять работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, льготы и компенсации в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

7.4.4. Предоставлять уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей не менее 8 часов в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

7.5. Стороны совместно:

7.5.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению Организацией мер по охране труда.

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

7.5.3. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в Организации.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны:

- проводят согласованные действия по обеспечению социально-трудовой адаптации молодежи, осуществляют профессиональную ориентацию, подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодежи;

- содействуют развитию студенческого трудового отрядного движения в крае;

- совершенствуют систему стипендиального обеспечения в целях последовательного приближения размера стипендии к уровню прожиточного минимума, а также систему мер адресной поддержки обучающихся;

- содействуют улучшению жилищно-бытовых условий обучающихся в образовательных организациях. Проводят смотры-конкурсы студенческих общежитий;

- содействуют трудоустройству выпускников образовательных организаций. Разрабатывают предложения по созданию системы обеспечения первого гарантированного места работы и закрепления молодых кадров на территории края;

- содействуют развитию советов молодежи в организациях края, других форм молодежного самоуправления.

8.2. Профсоюзы:

- оказывают помощь обучающимся образовательных организаций, проходящих производственную практику, в случае разногласия с работодателем;

- создают при профсоюзных организациях комиссии по работе с молодыми специалистами;

- иницируют включение в коллективные договоры раздела, обеспечивающего гарантии и права молодых специалистов на труд, достойную заработную плату, учебу, отдых, участие в управлении организацией.

8.3. Работодатели:

- информируют центры содействия занятости и трудоустройству выпускников образовательных организаций края о наличии вакантных рабочих мест, открытых для выпускников образовательных организаций (в том числе инвалидов);

- принимают участие в мероприятиях по содействию трудоустройства выпускников образовательных организаций, реализуемых центрами содействия занятости. Проводят в образовательных организациях «Путь к успеху»;

- предусматривают включение в коллективные договоры, с учетом финансово-экономического положения работодателя, предоставление мер социальной поддержки молодым специалистам. Реализуют меры по закреплению принимаемых на работу выпускников образовательных организаций (предоставление жилого помещения, выплата стимулирующих надбавок, подъемных, другие социальные гарантии);

- разрабатывают программы стажировок, а также адаптации молодых специалистов на первом рабочем месте в целях привлечения и закрепления молодых квалифицированных кадров;

- используют институт наставничества при организации практического обучения студентов и сопровождения трудовой деятельности молодых специалистов.

- в порядке, предусмотренном коллективными договорами (соглашениями), устанавливают лицам в возрасте до 30 лет максимальную процентную надбавку к заработной плате за работу в особых климатических условиях с первого дня их работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также южных районах Хабаровского края, если они проживают в указанных районах не менее 5 лет;

- выплачивают единовременное пособия в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (в порядке предусмотренном Постановлением Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр (ред. от 13.03.2020) «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки».

8.4. Министерство:

- поддерживает в интересах края систему профессионального образования;

- участвует в разработке мер региональной политики занятости по содействию трудоустройству и закреплению на территории края молодых специалистов из числа выпускников образовательных организаций.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Содействовать созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.5.2. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования и другим специалистам, поступившим на работу в сельские Организации впервые, выплачивать единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере и порядке, предусмотренном нормативно-правовыми актами Хабаровского края.

8.5.3. Молодым специалистам - специалистам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование и работающим в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностному окладу) в размере 0,35 ставки, определенный нормативными правовыми актами Хабаровского края.

Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.6. Стороны рекомендуют:

- при заключении коллективных договоров и соглашений (в том числе территориальных) предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав всех работников, содержащие, в том числе положения по:
 - организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
 - закреплению наставников за работниками из числа молодежи на первый год их работы в Организациях;
 - установлению наставникам молодежи доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
 - осуществлению повышения квалификации работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
 - закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, дополнительных мер социальной поддержки в соответствии с коллективным договором, форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Организаций;
 - обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи в Организациях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
 - активизации и поддержке патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Стороны создают условия для обеспечения трудовых прав и гарантий гражданам в возрасте 50 лет и старше, гражданам предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе исключающих дискриминацию в отношении таких граждан.

9.2. Министерство:

9.2.1. Содействует реализации государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям (учителям) из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.2.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

9.2.3. Координирует деятельность Организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

9.2.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников Организаций и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся Организаций, молодежной политики, иных сферах ведения Министерства, а также к награждению и награждения ведомственными наградами Министерства и Министерства образования и науки Российской Федерации.

9.2.5. Исходит из того, что согласно Приказу Минпросвещения России от 09.01.2019 № 1 награждение ведомственными наградами производится за добросовестный труд (службу) и достижения (заслуги) в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся, а также в иных сферах. Ведомственные награды являются формой поощрения работников организаций муниципальных образований и иных организаций, осуществляющих деятельность в установленной сфере.

К награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники Организаций (независимо от их организационно-правовой формы) осуществляющие образовательную деятельность, государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники краевой и территориальных организаций Профсоюза образования РФ, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

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

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

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

9.2.7. Информировывает Профсоюз, не менее чем за три месяца, о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.3. Стороны считают, что:

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

9.4. Стороны совместно:

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

9.4.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

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

9.4.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

9.5. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

9.5.2. Совместно участвовать в проведении краевых конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, мероприятиях, посвященных международному Дню Учителя, и иных краевых конкурсах и мероприятиях.

9.5.3. Заключать с лицами, уровень квалификации которых не соответствует установленным квалификационным требованиям (в том числе со студентами), трудовые договоры о работе в должностях педагогических работников, если работодателю дана рекомендация о возможности назначения претендентов на соответствующие должности с учетом имеющейся квалификации аттестационной комиссией организации по месту будущей работы в порядке, установленном пунктом 9 "Общих положений" квалификационных характеристик, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Поскольку прием на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, в целях проверки профессиональных возможностей будущего работника аттестационная комиссия может включить в рекомендацию работодателю предложение об установлении при заключении трудового договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

9.5.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых Организациями, как инструмента кадровой

политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

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

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Хабаровском крае и особенностей деятельности Организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, а также предоставлению им дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, пользования дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение трех лет;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

10. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

10.1. **Министерство и Профсоюз** совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников Организаций и методики ее проведения.

10.2. В состав аттестационной комиссии Министерства для проведения аттестации педагогических работников краевых государственных, муниципальных и частных

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категории (первой или высшей) включать представителя Хабаровской краевой организации Профсоюза.

10.3. Министерство выделяет необходимые финансовые средства на оплату привлеченных специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников краевых государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий (первой или высшей).

10.4. Стороны считают, что:

10.4.1. Рассмотрение аттестационной комиссией Министерства заявлений педагогических работников о прохождении аттестации в целях установления квалификационных категорий (первой или высшей) и принятие решений об установлении квалификационной категории (первой или высшей) для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, по итогам проведения профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем Организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

10.4.3. При оценке продуктивности (результативности профессиональной деятельности) педагогических работников учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этом указывается в заявлении (портфолио) работника.

10.4.4. Сроки предоставления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.4.5. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию (по одной должности), может подать заявление нахождение аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, ранее, чем через 2 года после установления по этой должности Первой квалификационной категории.

10.4.6. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если есть возможность перевести педагога с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

10.4.7. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида Организации, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе педагогических работников из одной Организации в другую Организацию;

- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Таблица № 1

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

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

В коллективном договоре организации могут быть установлены и другие случаи учета квалификационной категории для оплаты труда работников.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Министерство:

В пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры подведомственных образовательных организаций.

При формировании предложений к проекту бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, противоэпидемических мероприятий для работников и обучающихся подведомственных профессиональных образовательных организаций за счет средств бюджета, и принимает меры по сохранению оздоровительных лагерей.

Стороны исходят из того, что:

11.2. Работникам образования, работающим в сельской местности, размеры тарифных ставок (окладов) увеличиваются на 25 процентов.

11.3. Педагогическим работникам, пенсионерам, не менее 10 лет осуществлявших педагогическую деятельность в сельской местности (поселках городского типа), проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и электрической энергии, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Хабаровского края.

11.4. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Во всех случаях направления работников в служебные командировки издается приказ (распоряжение) руководителя.

11.5. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и неработающим членам семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту

использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси). Порядок предоставления проезда и выплаты компенсации определяется нормативно-правовыми актами Хабаровского края.

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

11.6. Стороны рекомендуют:

- практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами.

- вводить особые формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций.

11.7 Работодатели:

Создают условия для организации питания работников, в том числе в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и дошкольных организациях, оборудуют комнаты отдыха и личной гигиены.

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

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

За счет бюджетных ассигнований бюджета Хабаровского края, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой устанавливаются законодательством Хабаровского края.

Перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, работодатели могут устанавливать дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты и др.

Конкретные меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются территориальными соглашениями и коллективными договорами.

11.8 Профсоюз:

- оказывает бесплатно консультационную, юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

- участвует в обучении правовым вопросам руководителей, специалистов органов управления образованием, образовательных организаций, профсоюзного актива;

- оказывает материальную помощь в случаях нуждаемости, в том числе на организацию отдыха и лечения членам Профсоюза;

- выделяет льготные путевки в оздоровительные санатории Хабаровского и Приморского краев, Еврейской автономной области и другие санатории членам Профсоюза (Приложение № 3);

- награждает:

профсоюзный актив знаком «За активную работу», Почетными грамотами ФНПР, Отраслевого Профсоюза, Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», Хабаровской краевой организации Профсоюза;

работодателей знаком «За социальное партнерство», Почетными грамотами Профсоюза.

12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2024 годы, настоящего Соглашения иных соглашений, коллективного договора.

12.2. В целях развития социального партнерства в сфере образования Хабаровского края Стороны признали необходимым проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзов, вовлечению более широкого круга работодателей в систему социального партнерства.

12.3 Работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

12.3.2. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

12.3.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию по показателям, связанным с оплатой труда членов Профсоюза, об объеме задолженности по выплате заработной платы, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, своевременного и полного перечисления членских профсоюзных взносов, о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, социально-экономическим вопросам и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

12.3.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации членских

профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

В Организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов, определенном территориальным Соглашением, коллективным договором.

12.3.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем, в том числе отраслевой локальной сети и электронной почты Организаций, для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

12.3.6. Предусматривать стимулирующие выплаты неосвобожденным председателям первичных организаций в размерах, установленных коллективными договорами.

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

12.3.8. Включать представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов управления образованием, образовательной организации.

12.4. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, оказывать содействие в работе территориальных организаций Профсоюза, предоставлять на безвозмездной основе помещения, средства связи, оргтехнику, транспорт для решения социально-трудовых проблем работников.

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

12.5.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

12.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных органов Организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

12.5.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, члены совместных с работодателем комиссий освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных

обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

12.6. Стороны согласились распространить это положение на работников Организаций, являющихся членами комитета Хабаровской краевой организации Профсоюза, а также комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

12.7. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов:

12.7.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

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

12.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Организаций и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

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

12.10. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, администрациям Организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

13.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения может рассматриваться на совместном заседании коллегии Министерства и Профсоюза и доводиться до сведения Организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

13.3. Представители сторон, виновные в нарушении или невыполнении Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.4. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Приложение № 1
к Региональному отраслевому соглашению
между Хабаровской краевой организацией
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации и министерством образования
и науки Хабаровского края на 2021 - 2024
годы

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования края, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и краевыми законами, Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории края.

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

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

1.3. Изменение состава Комиссии оформляется в порядке, предусмотренном пп. 1.6.8. Соглашения.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Хабаровского края;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров Организаций;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников Организаций, установленных законодательством о труде, об образовании, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по Организациям;
- обсуждение проектов краевых законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений Сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия Сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в Организациях;
- контролировать ход выполнения Соглашения;
- запрашивать у органов государственной власти и местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования на территории Хабаровского края, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования края;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей организаций образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов и разработанного исходя из этого плана первоочередных мероприятий.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, Комиссия образует рабочую группу из представителей Сторон. Рабочая группа Комиссии один раз в год готовит на основе сведений и анализа реализации Соглашения информацию о ходе выполнения Соглашения, а также вносит предложения о ее рассмотрении на заседание Комиссии.

4.3. Работу Комиссии организует председатель Комиссии, назначаемый сторонами Соглашения.

По представлению председателя Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Председатель Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- утверждает состав рабочей группы.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало более 50% членов Комиссии от каждой стороны, заключивших Соглашение.

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

V. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение № 2
к Региональному отраслевому соглашению
между Хабаровской краевой организацией
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации и министерством образования
и науки Хабаровского края на 2021 - 2024
годы

**СОСТАВ
ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

От Профсоюза:

1	Козыренко Тамара Алексеевна	Председатель Хабаровской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
2	Медведева Анна Юрьевна	Заместитель председателя Хабаровской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
3	Максимова Ольга Альбертовна	Правовой инспектор труда аппарата Хабаровской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
4	Дунникова Ольга Сергеевна	Председатель Комсомольской-на-Амуре городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ
5	Левицкая Татьяна Федоровна	Председатель Хабаровской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

От Министерства образования и науки Хабаровского края:

1	Кардаш Жанна Владимировна	Заместитель начальника отдела координации, контроля и методического обеспечения деятельности территориальных структурных подразделений опеки и попечительства управления опеки и попечительства, защиты прав и интересов детей министерства образования и науки Хабаровского края
2	Процко Андрей Анатольевич	Заместитель начальника управления государственной регламентации образовательной деятельности министерства образования и науки Хабаровского края

3	Свириденко Светлана Анатольевна	Начальник отдела аттестации и повышения квалификации управления общего образования министерства образования и науки Хабаровского края
4	Ивлева Ирина Михайловна	Заместитель начальника управления дополнительного образования и летнего отдыха министерства образования и науки Хабаровского края
5	Елизарьева Елена Юрьевна	Заместитель начальника управления организационно-кадровой и аналитической работы – начальник отдела государственной службы, кадров и наград министерства образования и науки Хабаровского края

Приложение № 3
к Региональному отраслевому соглашению
между Хабаровской краевой организацией
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации и министерством образования
и науки Хабаровского края на 2021 - 2024
годы

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРИОБРЕТЕНИЯ ЛЬГОТНЫХ
ПУТЕВОК НА САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ
ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ ХАБАРОВСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, В САНАТОРИИ
«КУЛЬДУР», «ИЗУМРУДНЫЙ» И ДРУГИЕ САНАТОРИИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ, ПУТЕВКИ В КОТОРЫЕ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ АО
«САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ФНПР «ПРОФКУРОРТ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения и приобретения льготных профсоюзных путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление для членов Профсоюза и членов их семей.

1.2. Право на получение льготных профсоюзных путевок имеют члены Профсоюза:

1.2.1. С 20% скидкой Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов» - независимо от стажа их членства в Профсоюзе при отсутствии задолженности по уплате членских взносов (примечание: данная скидка распространяется и на членов их семей), при наличии свободных мест в санаториях «Кульдур» (ЕАО), «Изумрудный» (Приморский край), в другие санатории - со скидкой до 20%.

1.2.2. Дополнительная скидка Хабаровской краевой организации Профсоюза распространяется только на членов Профсоюза в зависимости от стажа их членства в Профсоюзе и производится, как правило, не чаще 1 раза в 5 лет:

- дополнительная скидка Хабаровской краевой организации Профсоюза предоставляется организациям Профсоюза из расчета - 1 путевка на 200 членов Профсоюза, организациям, насчитывающим менее 200 членов Профсоюза, предоставляется также 1 путевка.

1.2.3. Частичное возмещение расходов на приобретенные путевки в санатории производится за счет средств бюджета Хабаровской краевой организации Профсоюза, распространяется только на членов Профсоюза работников народного образования и науки в зависимости от стажа их членства в Профсоюзе:

- от 5 до 10 лет - в сумме 3-х тысяч рублей;
- от 10 лет и выше - в сумме 5 тысяч рублей.

1.2.4. Путевки "Мать и дитя" оплачиваются только родителям, членам Профсоюза, в зависимости от стажа их членства в Профсоюзе (согласно п. 1.2.3).

1.2.5. При покупке санаторной путевки в период акций, проводимых санаториями, члену Профсоюза без квоты производится дополнительная скидка за счет средств бюджета Хабаровской краевой организации Профсоюза:

- при стаже в Профсоюзе до 5 лет - 1000 рублей;
- свыше 5 лет - 2000 рублей.

1.2.6. Постановка на очередь на приобретение льготных профсоюзных путевок осуществляется в районных, городских, первичных организациях Профсоюза на основании личного заявления с предоставлением медицинского заключения лечебного заведения с указанием необходимого санатория.

2. Член Профсоюза имеет право воспользоваться 1 льготой за счет средств бюджета Хабаровской краевой организации Профсоюза (либо по п. 1.2.3 данного Постановления, либо по п. 1.2.5 Положения "О порядке распределения и приобретения льготных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для членов Профсоюза образовательных организаций, входящих в состав Хабаровской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в санатории, "Кульдур", "Изумрудный" и другие санатории Российской Федерации, путевки в которые предоставляются АО «Санаторно-курортное объединение ФНПР «Профкурорт»).

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ПУТЕВОК

2.1. Ежегодно аппарат Хабаровской краевой организации Профсоюза предоставляет в районные, городские и первичные организации Профсоюза информацию о квоте льготных профсоюзных путевок со скидкой Хабаровской краевой организации Профсоюза.

2.2. АО «Хабаровсккурорт» (г. Хабаровск, ул. Пушкина, 18) представляет в аппарат Хабаровской краевой организации Профсоюза прейскурант цен на санаторно-курортные путевки для членов Профсоюза, данный прейскурант цен незамедлительно доводится до сведения членов Профсоюза путем направления данной информации руководителям районных, городских, первичных организаций Профсоюза.

2.3. Руководящие органы районных, городских, первичных организаций Профсоюза не позднее чем за 20 дней направляют в аппарат Хабаровской краевой организации Профсоюза выписки из протоколов заседания выборных профсоюзных органов (профкомов первичных профсоюзных организаций, президиумов районных, городских организаций Профсоюза) о выделении льготных профсоюзных путевок с указанием:

- ФИО, кому выделяется путевка;
- сведения о профсоюзном стаже;
- наименования санатория;
- даты заезда;
- количества дней путевки (от 10 до 14 дней).

ПРИМЕЧАНИЕ:

- Путевки с 20% скидкой Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов» выделяются неограниченно, при наличии свободных мест в санаториях.

Срок пребывания в санатории должен составлять не менее 10 календарных дней.

2.4. Аппарат Хабаровской краевой организации Профсоюза направляет в АО «Хабаровсккурорт» (г. Хабаровск, ул. Пушкина, 18) постановление президиума Хабаровской краевой организации на выделение необходимых путевок.

2.5. После приобретения путевки данные на выдачу путевки заносятся в журнал выдачи санаторно-курортных путевок.

2.6. После оздоровления в санатории член Профсоюза обязан сдать в организацию Профсоюза, выдавшую санаторную путевку, обратный талон.

3. ПОРЯДОК ПРИОБРЕТЕНИЯ И ОПЛАТЫ ЛЬГОТНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ПУТЕВОК

3.1. После принятия решения выборным органом организаций Профсоюза о предоставлении путевки в санаторий члену Профсоюза член Профсоюза выкупает путевку в необходимый санаторий.

3.2. Выкуп путевок производится в отделе продаж АО «Хабаровсккурорт» (г. Хабаровск, ул. Пушкина, 18) согласно постановлению президиума Хабаровской краевой организации Профсоюза.

Для приобретения путевки необходимо предъявлять паспорт, электронный профсоюзный билет.

3.3. Оплата путевки может производиться в безналичном порядке, путем перечисления денежных средств на счет, выставленный АО «Хабаровсккурорт», либо путем проведения наличных расчетов.

3.4. После предъявления в аппарат Хабаровской краевой организации Профсоюза обратного талона, подтверждающего пребывание в санатории, аппарат Хабаровской краевой организации Профсоюза согласно квоте перечисляет на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза дотацию на путевку согласно п. 1.2.3 либо 1.2.5 Положения. После чего организация Профсоюза производит расчет с членом Профсоюза.

3.5. Члены Профсоюза самостоятельно обеспечивают себя билетами на проезд к месту оздоровления и обратно.

Приложение № 4
к Региональному отраслевому соглашению
между Хабаровской краевой организацией
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации и министерством образования
и науки Хабаровского края на 2021 - 2024
годы

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ

I. Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Хабаровском крае (далее - Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) и Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Федеральный закон № 152-ФЗ), разъяснений и методических рекомендаций Министерства просвещения РФ.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - педагогические работники), независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3. Педагогическому работнику, который состоит в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, рекомендуется соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

4. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения педагогических работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- обеспечение единых норм поведения педагогических работников.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения педагогическими работниками своих трудовых обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики (этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей)

7. При выполнении трудовых обязанностей педагогическим работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

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

- а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- в) уважать честь и достоинство коллег, обучающихся и других участников образовательных отношений;
- г) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- д) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, в том числе патриотического;
- е) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- з) проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
- к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- л) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

9. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы организации.

10. Руководителям образовательных организаций надлежит принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

11. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

12. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

13. Педагогическим работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

14. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

15. Педагогическим работникам необходимо соблюдать требования локальных актов в части соблюдения требований Федерального закона № 152-ФЗ.

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

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

17. 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 № 273-ФЗ.

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

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

19. 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).

20. 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.

21. Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

22. Нарушение требований Кодекса приравнивается к нарушению исполнительской дисциплины, и влечет за собой последствия, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации. Данное Положение необходимо закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка организации, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору. О вступлении в действие Кодекса необходимо уведомить работников организации за 2 месяца в письменном виде.

23. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

V. Защита этических прав и свобод

24. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

25. На основании ст. 151 ГК РФ предусмотрено право компенсации морального вреда. Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред.

Вопрос о компенсации морального вреда в соответствии с действующим законодательством рассматривается только судом.

26. Защита чести, достоинства и деловой репутации (ст. 152 ГК РФ):

26.1 Гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности. Опровержение должно быть сделано тем же способом, которым были распространены сведения о гражданине, или другим аналогичным способом.

По требованию заинтересованных лиц допускается защита чести, достоинства и деловой репутации гражданина и после его смерти.

26.2. Сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина и распространенные в средствах массовой информации, должны быть опровергнуты в тех

же средствах массовой информации. Гражданин, в отношении которого в средствах массовой информации распространены указанные сведения, имеет право потребовать наряду с опровержением также опубликования своего ответа в тех же средствах массовой информации.

26.3. Если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, содержатся в документе, исходящем от организации, такой документ подлежит замене или отзыву.

26.4. В случаях, когда сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, стали широко известны и в связи с этим опровержение невозможно довести до всеобщего сведения, гражданин вправе требовать удаления соответствующей информации, а также пресечения или запрещения дальнейшего распространения указанных сведений путем изъятия и уничтожения без какой бы то ни было компенсации изготовленных в целях введения в гражданский оборот экземпляров материальных носителей, содержащих указанные сведения, если без уничтожения таких экземпляров материальных носителей удаление соответствующей информации невозможно.

26.5. Если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, оказались после их распространения доступными в сети "Интернет", гражданин вправе требовать удаления соответствующей информации, а также опровержения указанных сведений способом, обеспечивающим доведение опровержения до пользователей сети "Интернет".

26.6. Порядок опровержения сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, в иных случаях, кроме указанных, устанавливается судом.

26.7. Применение к нарушителю мер ответственности за неисполнение судебного решения не освобождает его от обязанности совершить предусмотренное решением суда действие.

26.8. Если установить лицо, распространившее сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, невозможно, гражданин, в отношении которого такие сведения распространены, вправе обратиться в суд с заявлением о признании распространенных сведений не соответствующими действительности.

26.9. Гражданин, в отношении которого распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или деловую репутацию, наряду с опровержением таких сведений или опубликованием своего ответа вправе требовать возмещения убытков и компенсации морального вреда, причиненных распространением таких сведений.

26.10. Правила пунктов 1 - 9 статьи 152 ГК РФ, за исключением положений о компенсации морального вреда, могут быть применены судом также к случаям распространения любых не соответствующих действительности сведений о гражданине, если такой гражданин докажет несоответствие указанных сведений действительности. Срок исковой давности по требованиям, предъявляемым в связи с распространением указанных сведений в средствах массовой информации, составляет один год со дня опубликования таких сведений в соответствующих средствах массовой информации.

26.11. Правила настоящей статьи ГК РФ о защите деловой репутации гражданина, за исключением положений о компенсации морального вреда, соответственно применяются к защите деловой репутации юридического лица.

27. Охрана изображения гражданина (ст.152.1 ГК РФ):

27.1. Обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, а также видеозаписи или произведения изобразительного искусства, в которых он изображен) допускаются только с согласия этого гражданина. После смерти гражданина его изображение может использоваться только с согласия детей и пережившего супруга, а при их отсутствии - с согласия родителей. Такое согласие не требуется в случаях, когда:

- использование изображения осуществляется в государственных, общественных или иных публичных интересах;

- изображение гражданина получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях (собраниях, съездах, конференциях, концертах, представлениях, спортивных соревнованиях и подобных мероприятиях), за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования;

- гражданин позировал за плату.

27.2. Изготовленные в целях введения в гражданский оборот, а также находящиеся в обороте экземпляры материальных носителей, содержащих изображение гражданина, полученное или используемое с нарушением пункта 1 ст.152.1. ГК РФ, подлежат на основании судебного решения изъятию из оборота и уничтожению без какой бы то ни было компенсации.

27.3. Если изображение гражданина, полученное или используемое с нарушением пункта 1 настоящей статьи, распространено в сети "Интернет", гражданин вправе требовать удаления этого изображения, а также пресечения или запрещения дальнейшего его распространения

28. Охрана частной жизни гражданина (ст. 152.2 ГК РФ):

28.1. Если иное прямо не предусмотрено законом, не допускаются без согласия гражданина сбор, хранение, распространение и использование любой информации о его частной жизни, в частности сведений о его происхождении, о месте его пребывания или жительства, о личной и семейной жизни.

Не являются нарушением правил сбор, хранение, распространение и использование информации о частной жизни гражданина в государственных, общественных или иных публичных интересах, а также в случаях, если информация о частной жизни гражданина ранее стала общедоступной либо была раскрыта самим гражданином или по его воле.

28.2. Стороны обязательства не вправе разглашать ставшую известной им при возникновении и (или) исполнении обязательства информацию о частной жизни гражданина, являющегося стороной или третьим лицом в данном обязательстве, если соглашением не предусмотрена возможность такого разглашения информации о сторонах.

28.3. Неправомерным распространением полученной с нарушением закона информации о частной жизни гражданина считается, в частности, ее использование при создании произведений науки, литературы и искусства, если такое использование нарушает интересы гражданина.

28.4. В случаях, когда информация о частной жизни гражданина, полученная с нарушением закона, содержится в документах, видеозаписях или на иных материальных носителях, гражданин вправе обратиться в суд с требованием об удалении соответствующей информации, а также о пресечении или запрещении дальнейшего ее распространения путем изъятия и уничтожения без какой бы то ни было компенсации изготовленных в целях введения в гражданский оборот экземпляров материальных носителей, содержащих соответствующую информацию, если без уничтожения таких экземпляров материальных носителей удаление соответствующей информации невозможно.

28.5. Право требовать защиты частной жизни гражданина способами, предусмотренными п. 2 ст. 150 ГК РФ, в случае его смерти имеют дети, родители и переживший супруг такого гражданина.

29. В случае нанесения оскорбления, необходимо обратиться с заявлением в правоохранительные органы, т.к. согласно требованию ст. 5.61 КоАП РФ:

29.1 Оскорбление, то есть унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

29.2. Оскорбление, содержащееся в публичном выступлении, публично демонстрирующимся произведении или средствах массовой информации влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

29.3. Непринятие мер к недопущению оскорбления в публично демонстрирующимся произведении или средствах массовой информации влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

30. За дискриминацию, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, - КоАП РФ 9(ст.5.62.) предусмотрено наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей. За восстановлением нарушенного права необходимо обратиться в органы Прокуратуры.

Приложение № 5
к Региональному отраслевому соглашению
между Хабаровской краевой организацией
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации и министерством образования
и науки Хабаровского края на 2021 - 2024
годы

Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (или) профессионального обучения

Особенности оплаты труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения (далее преподаватели), связаны с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы в год.

Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н.

Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с пунктом 2.8.2 приложения № 1 к Приказу № 1601.

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки.

В соответствии с разделом IV приложения № 2 к Приказу № 1601 на начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяются на

количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата на неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям согласно пункту 2.3 приложения к Приказу № 536 могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и другие дополнительные виды работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ).

В случае, если учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к Приказу № 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к Приказу № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (тарификационный список), предусмотренную настоящими особенностями.

Для иллюстрации приводятся примеры расчета размеров оплаты преподавателей с учетом фактического годового объема учебной нагрузки в случаях ее уменьшения, а также в случаях выполнения дополнительной учебной нагрузки.

Пример № 1

Имеющему высшую квалификационную категорию преподавателю образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования, при норме часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, установленную по квалификационному уровню ПКГ, определен годовой объем учебной нагрузки, составляющий 1200 часов. Размер оплаты такого преподавателя за фактический объем учебной нагрузки определяется на начало учебного года в виде средней месячной оплаты путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему фактический годовой объем учебной нагрузки, деления полученного произведения на 10 учебных месяцев и умножения полученного результата на повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к размеру средней месячной оплаты, исчисленному с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) размер средней месячной оплаты, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки, повышается на сумму повышений по различным основаниям, которая определяется в рублях.

Размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки будет исчисляться с применением нижеследующих формул.

Часовая ставка преподавателя определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по должности преподавателя по квалификационному ПКГ, на среднюю месячную норму учебной нагрузки 72 часа /720 (норма часов учебной (преподавательской) работы в год): 10 учебных месяцев/.

$$Ч_{ст} = Ст : 72,$$

где:

Ч_{ст} – размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

Ст - размер ставки заработной платы, установленный по должности преподавателя в месяц по квалифицированному уровню ПКГ за норму 720 часов учебной (преподавательской) работы в год;

72 – среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

Размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки исчисляется по следующей форме:

$$Р_{смofн} = \frac{Р_{чст} \times 1200 \times Пк}{10}$$

где:

Р_{смofн} - размер средней месячной оплаты преподавателя, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки;

Р_{чст} – размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

1200 – фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя;

10 – количество учебных месяцев;

Пк- повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за квалификационную категорию, применяемый к размеру средней месячной оплаты преподавателя, исчисленному с учетом фактического годового объема учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленного по

квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) размер средней месячной оплаты, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки, повышается на сумму повышений по различным основаниям, которая определяется в рублях.

Исчисленный, таким образом, размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от ее объема в каждом учебном месяце.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц (см. пример № 2).

Пример № 2

Преподаватель, имеющий годовую учебную нагрузку в объеме 1200 часов, был командирован (направлен) для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации). В связи с этим он отсутствовал на работе в течение 1 месяца и 14 рабочих дней (полностью октябрь и 14 рабочих дней в ноябре из общего количества рабочих дней в ноябре, составляющего, к примеру, 21 день по календарю соответствующего календарного года).

Определенный этому преподавателю годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть – за полный календарный месяц отсутствия, и на количество часов – за 14 рабочих дней отсутствия.

Количество часов, на которое будет уменьшен годовой объем учебной нагрузки преподавателя за неполный месяц отсутствия на работе, будет определяться путем умножения количества часов, составляющего 1/10 часть от годового объема учебной нагрузки, на количество рабочих дней, приходящихся на время отсутствия в месяце, отработанном частично, и деления полученного произведения на количество рабочих дней в данном месяце.

В данном примере объем учебной нагрузки должен быть уменьшен на 200 часов, а именно:

- на 120 часов – за октябрь (полный месяц отсутствия на работе) независимо от количества часов, выполняемых в октябре по расписанию ($1200 : 10 \text{ мес. учебного года} = 120$ (1/10 часть за каждый полный месяц));

- на 80 часов из расчета за 14 рабочих дней отсутствия в ноябре (120 (количество часов в месяц исходя из годового объема учебной нагрузки) \times 14 (количество дней отсутствия, приходящихся на рабочие дни в ноябре по календарю) : 21 (принятое для примера количество рабочих дней в ноябре) = 80 часов (уменьшение учебной нагрузки за ноябрь).

Таким образом, уменьшенный годовой объем учебной нагрузки этого преподавателя составит 1000 часов ($1200 - (120 + 80)$).

Оплата за часы преподавательской работы, данные сверх установленного на начало учебного года годового объема учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к Приказу № 1601, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации или уменьшенной по

Продолжение

Размер средней месячной оплаты, исчисленный путем умножения размера часовой ставки (графа 7) на фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 8) и деления на 10 месяцев учебного года	Размер повышения оплаты, указанной в графе 9		Размер средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 9) с учетом повышений по графам 9,10	Дополнительная оплата за				Надбавка за непрерывный стаж
	За квалификационную категорию	По иным основаниям		Проверку письменных работ	Классное руководство (руководство группами)	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководством предметными комиссиями	Другую дополнительную работу	
9	10	11	12	13	14	15	16	17

Продолжение

Иные постоянные надбавки	Среднемесячная заработная плата по графе 12 с учетом граф 13-18	Размер увеличения заработной платы по графе 19 с учетом районного коэффициента	Размер увеличения заработной платы по графе 19 с учетом процентной надбавки (северной)	Итого среднемесячная заработная плата (сумма граф 19, 20, 21)
18	19	20	21	22

Директор _____
 Бухгалтер _____

*(1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется размер средней месячной оплаты в связи с установлением квалификационной категории, увеличением (уменьшением) фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.