

Министр образования и спорта
Республики Карелия




Н.В. Кармазина

«*9 апреля*» 2026 г.

Председатель Карельской
республиканской организация
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

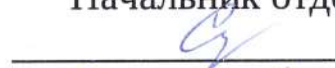



М.Н. Утицына

«*9 апреля*» 2026 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования и спорта Республики Карелия
и Карельской республиканской организацией Профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации
по регулированию социально-трудовых отношений
в государственных бюджетных и автономных учреждениях
Республики Карелия в сфере образования
на 2026 – 2028 годы

Зарегистрировано
в Управлении труда и занятости
Республики Карелия

Начальник отдела ТО и ГЭУТ
 О.А. Сергеева

Рег. № 04/2026 от 17.04.2026

г. Петрозаводск
2026 год

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования и спорта Республики Карелия и Карельской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений в государственных бюджетных и автономных учреждениях Республики Карелия в сфере образования на 2026 – 2028 годы

I. Общие положения

1.1. Министерство образования и спорта Республики Карелия (далее – Министерство), являющееся исполнительным органом государственной власти Республики Карелия и уполномоченное на заключение Соглашения, и Карельская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация Профсоюза) заключили настоящее Отраслевое соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Республики Карелия на 2026 – 2028 годы (далее – Соглашение) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных и автономных организаций Республики Карелия, находящихся в ведении Министерства образования и спорта Республики Карелия (далее – подведомственные Министерству государственные организации).

1.2. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников, подведомственных Министерству государственных организаций.

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законодательстве Республики Карелия.

Положения Соглашения:

- обязательны для подведомственных Министерству государственных организаций;

- применяются при заключении коллективных договоров в подведомственных Министерству государственных организаций, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Положения настоящего Соглашения рекомендуются к использованию при заключении соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, заключаемых на уровне муниципальных районов, муниципальных и городских округов Республики Карелия (далее – муниципальные образования Республики Карелия), действие которых

распространяется на муниципальные учреждения, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют органы местного самоуправления муниципальных образований Республики Карелия (далее – муниципальные учреждения).

Сторонами настоящего Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники подведомственных министерству государственных учреждений, в лице их полномочного представителя – организации профсоюза, действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза).

- работодатели – подведомственные министерству государственные организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство, в лице их полномочного представителя – Министерства;

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство.

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

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в подведомственных Министерству государственных организаций заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

1.4.2. Настоящее Соглашение рассматривается как основа для переговоров по заключению коллективных договоров.

1.4.3. В коллективном договоре подведомственного Министерству государственной организации с учетом особенностей его уставной деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия и настоящим Соглашением.

1.4.4. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

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

1.4.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации одной или обеих Сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.4.6. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, иные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

1.4.7. Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует в течение 3-х лет до 31 декабря 2028 года, если Сторонами в порядке, предусмотренном пунктом 13.6 настоящего Соглашения, не будет принято решение о его продлении на три года.

В этом случае коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2028 года.

1.4.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения с приложениями до подведомственных Министерству государственных организаций, Организация Профсоюза – до территориальных и первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

Текст Соглашения (и изменения к нему) в двухнедельный срок после его уведомительной регистрации размещается на странице Министерства, официального сайта Правительства Республики Карелия и на официальном сайте Организации Профсоюза в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Республике Карелия, результативности деятельности подведомственных Министерству государственных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации в Республике Карелия национальных проектов «Молодежь и дети», «Семья», «Кадры», федерального проекта

«Профессионалитет», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 октября 2021 года № 2816-р, и иных документов стратегического планирования на уровне муниципальных образований, республиканском и федеральном уровнях, мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных Министерству государственных организаций исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических и научно-педагогических работников подведомственных Министерству государственных организаций посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Представляет Организации профсоюза в ходе реализации функций государственного заказчика государственных программ Республики Карелия информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников подведомственных Министерству государственных организаций.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников подведомственных Министерству государственных организаций, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Направляет в Организацию Профсоюза для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего, в области оплаты труда,

аттестации педагогических работников, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Организации Профсоюза в их разработке.

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

2.2.7. Признает неправомерным уклонение работодателей подведомственных Министерству государственных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, Соглашения.

2.2.8. Обеспечивает участие представителей Организации Профсоюза в составе аттестационной комиссии Министерства для проведения аттестации в целях установления квалификационных категорий педагогических работников государственных организаций Республики Карелия, муниципальных образовательных организаций Республики Карелия.

2.3. Организация Профсоюза:

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

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах подведомственных Министерству государственных организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных

в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Осуществляет анализ состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщение опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования в процессе их ведомственной регистрации, осуществляемой в соответствии с Порядком ведомственной регистрации коллективных договоров Карельской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

2.3.7. Проводит экспертизу проектов законов Республики Карелия и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и экономические права работников и обучающихся подведомственных Министерству государственных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

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

2.3.9. Содействует представителям первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.10. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, состоящих в штате подведомственных Министерству государственных организаций

2.3.11. Проводит анкетирование и (или) мониторинги общественного мнения работников подведомственных Министерству государственных организаций по вопросам трудовых отношений и информирует Министерство об их итогах.

2.3.12. Выступает инициатором начала переговоров по продлению действия настоящего Соглашения, заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания настоящего Соглашения.

2.4. Стороны договорились освещать результаты выполнения настоящего Соглашения в средствах массовой информации и информационно-коммуникационной сети «Интернет».

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении государственными учреждениями, в отношении которых функции и полномочия осуществляет Министерство

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнёрства на региональной уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений, осуществления текущего контроля за ходом его выполнения и действующим в соответствии Положением об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение № 1 к настоящему Соглашению).

3.1.4. Содействовать развитию социального партнерства на уровне подведомственных Министерству государственных организаций, оказывать им методическую помощь в подготовке проектов коллективных договоров, осуществлять анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров.

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

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнения; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Подведомственным Министерству государственным организациям и первичным профсоюзным организациям применять аналогичный порядок взаимодействия.

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

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

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

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

3.1.11. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников подведомственных Министерству государственных организаций.

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия представителей Организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке Министерством нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников организаций, заблаговременно информировать о них Организацию Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений Соглашения.

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

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

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

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

а) развитие системы государственно-общественного управления

организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

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

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

3.2.6. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности подведомственных Министерству государственных организаций, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в органы, осуществляющие государственное управление в сфере образования, территориальные организации Профсоюза и образовательные организации, находящиеся в ведении Министерства разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

3.4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения в подведомственных Министерству государственных учреждениях норм трудового законодательства, в том числе по вопросам реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации в части соблюдения сроков заключения трудовых договоров с педагогическими работниками, а также положений Соглашения по вопросам применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации педагогических работников.

3.5. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между представителями обучающихся профессиональных образовательных организациях, интересы которых представляют первичные профсоюзные организации обучающихся Профсоюза (при их наличии), и образовательными организациями, учреждениями по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, заключаемых на локальном уровне.

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

а) проведение работы с работниками из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций с целью закрепления их в организациях;

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

в) содействие повышению профессиональной квалификации и

карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

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

д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций;

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

ж) обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;

з) формирование клубов, советов, комиссий по работе с педагогическими работниками из числа молодежи.

3.7. Министерство и Профсоюз рекомендует при заключении коллективных договоров и территориальных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся профессиональных образовательных организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие, в том числе, положения по:

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

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

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

г) закреплению дополнительных мер социальной поддержки, в том числе, на условиях, предусмотренных коллективным договором, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, в том числе по очной форме, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.8. Министерство в рамках своих полномочий и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками.

3.9. Стороны обязуются содействовать созданию и укреплению в подведомственных Министерству государственных организациях первичных профсоюзных организаций, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в сфере образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

3.10. Стороны, заключившие данное Соглашение, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленным действующим законодательством, и обязуются не допускать действий, нарушающих права каждой стороны, признавать и уважать права каждой стороны.

IV. Трудовые отношения

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, заключаются на неопределенный срок, и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ Федеральным законом № 273-ФЗ, а также с учетом устава и локальных нормативных актов организации.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 61 и 62 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ, рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза, положений Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат

в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

б) виды и размеры выплат компенсационного характера;

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

4.1.3. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника подведомственного Министерству государственной организации, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату (на условиях дополнительного соглашения).

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

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

Изменение подведомственности (подчиненности) организации, реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники подведомственных Министерству государственных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей подведомственных Министерству государственных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же

образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

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

4.1.6. Контроль за соблюдением в учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Министерством в соответствии с Законом Республики Карелия от 05 декабря 2016 года № 2076-ЗРК «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в Республике Карелия», Организацией Профсоюза, первичными профсоюзными организациями учреждений, правовой инспекцией труда Профсоюза согласно договору, а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством. С этой целью проводятся совместные проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с последующим обсуждением их

результатов и принятием совместных решений.

4.2. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.2. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

4.2.3. Формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются).

4.2.4. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

4.2.5. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

4.2.7. Учитывать профессиональные стандарты в случаях,

предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.3. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать:

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

4.3.2. В коллективных договорах в дополнение к категориям работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, установленного частью 2 статьи 179 ТК РФ, одну или несколько из нижеследующих категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

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

неосвобожденных от основной работы председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

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

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

4.4. Стороны считают, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа профсоюзной организации работников.

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

4.6. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

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

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих, в том числе, к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее – приказ № 268).

4.7. Организация профсоюза обязуется:

4.7.1. Оказывать методическую и правовую помощь работодателям и работникам в регулировании трудовых отношений, своевременно информировать работодателей и первичные профсоюзные организации об изменениях законодательства Российской Федерации и Республики Карелия.

4.7.2. Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников подведомственных Министерству государственных организаций – членов Профсоюза:

в течение 30 календарных дней рассматривать заявления работников подведомственных Министерству государственных учреждений – членов Профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав;

с целью устранения нарушений направлять работодателю представления и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников.

4.7.3. Силами Профсоюза предоставлять работникам подведомственных Министерству государственных организаций – членам

Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в регулировании трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений, в том числе представлять их интересы во время переговоров с работодателем и в органах, рассматривающих индивидуальные трудовые споры;

в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав.

4.7.4. Оказывать помощь в подготовке исковых заявлений членам Профсоюза и других документов в суды, органы прокуратуры и Государственную инспекцию труда в Республике Карелия.

4.7.5. Обеспечить правовое обучение профсоюзного актива и работников учреждений.

4.7.6. В установленном законодательством порядке рассматривать обращения работодателей для учета мотивированного мнения (или согласования) по вопросам принятия решений или локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Соглашениями, коллективным договором.

4.8. Министерство обязуется:

учитывать соблюдение руководителями подведомственных Министерству государственных учреждений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при их аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и премировании за качественное руководство.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников подведомственных Министерству государственных организаций, Министерство и Организация Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников подведомственных Министерству государственных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Карелия с учетом:

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 года № ВП-1992/02) с учетом приложения № 2 к Соглашению;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривающих установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных организаций с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных

уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, а также правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П, от 23 сентября 2024 г. № 40-П и от 5 марта 2025 г. № 10-П;

- Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Карелия, в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, по видам экономической деятельности в области образования (далее – Примерное положение), которое является основой для разработки положений об оплате труда работников и руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров, предусмотренных в Примерном положении, которые подлежат индексации в сроки и на размеры, соответствующие срокам и размерам изменений минимального размера оплаты труда;

Регулирование вопросов оплаты труда работников государственных (муниципальных) организаций, содержащееся в настоящем и иных разделах Соглашения, предлагается предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах.

5.2. Работодатели государственных (муниципальных) организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

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

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

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

5.2.2.4. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) по соответствующим должностям и профессиям, не допуская определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, а также

использования таких понятий как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, содержащихся в Примерном положении.

5.2.2.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

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

5.2.2.6. Определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью).

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

5.2.2.8. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без

включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда.

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

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

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

5.2.2.12. 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 просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – приказ № 269).

5.2.2.13. Положений, предусмотренных приложением к приказу № 269, в том числе, устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.2.2.14. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера путем установления в абсолютных размерах

клада (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).

Сформировать перечни компенсационных и стимулирующих выплат с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемые ежегодно на Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2.2.15. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе, размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

в) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

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

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже, указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

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

5.9. 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 установлена квалификационная категория.

5.10. Министерство и Профсоюз считают необходимым закреплять в территориальных соглашениях и коллективных договорах следующие положения:

5.10.1. Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре их заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей и работников в соответствии с конкретными показателями,

порядком и сроками проведения, определяемыми сторонами Соглашения.

При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

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

5.11.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников подведомственных Министерству государственных учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, наставничество, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

5.11.5. Рекомендовать работодателям:

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

б) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере и закреплять данную норму в коллективных договорах и соглашениях.

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

а) превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета

соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

б) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ;

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

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

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

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

а) сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и средней заработной платы в Республике Карелия, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений;

б) разработке и внедрению отраслевой системы оплаты труда педагогических и иных работников образования, на основе утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в целях реального повышения оплаты труда педагогических и иных работников образования с учетом установления дифференциации ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, повышения гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном уровне, поэтапного сокращения межрегиональной дифференциации в оплате труда работников образования;

в) определению при разработке требований к отраслевой системе оплаты труда дифференциации размеров ставок заработной платы (должностных окладов) как минимальных гарантий по оплате труда

работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемых на федеральном уровне по квалификационным уровням ПКГ, не допуская установления размера должностного оклада по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня ниже минимального размера оплаты труда;

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

5.13. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (писем Министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020г. № ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08), подготовленными с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», не допуская отмены или снижения размера выплаты в зависимости от изменения количества обучающихся в классе (группе), а также объединения двух и более классов с малой наполняемостью в один класс.

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

5.14. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

а) обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей,

учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников подведомственных Министерству государственных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Карелия в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Министерством просвещения Российской Федерации в установленных сферах ведения и, в частности, приказом № 268.

6.2. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, учитывать следующее:

6.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 3 - 9 приложения № 1 к приказу № 269, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 5 приложения № 1 к приказу № 269, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

6.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 12 приложения № 1 к приказу № 269, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу № 269.

6.3. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников (не относящихся к профессорско-преподавательскому составу), оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

6.3.1. При применении пункта 11 приложения № 2 к приказу № 269 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным

социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий «Россия – мои горизонты»;

- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

6.3.2. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников подведомственных Министерству государственных учреждений 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 № 268, предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

д) условия реализации права педагогических работников, 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;

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

ж) недопущение перерывов («окон») в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденным приказом № 268.

6.5. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

6.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, других работников учреждения – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим

работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть четвертая статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

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

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

6.7. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный

период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному 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.

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

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

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

6.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6.10. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

В летнее время, когда значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций, воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп могут в

соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ предусматриваться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.

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

6.11. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

VII. Условия и охрана труда

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

7.1. Министерство:

7.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных Министерству государственных учреждениях.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Информировать Организацию Профсоюза по запросу о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным государственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ);
- проведение оценки уровней профессиональных рисков;
- проведение обучения по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников;
- приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств.

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и здоровья работников и обучающихся подведомственных Министерству государственных учреждений.

Обеспечивает включение затрат на мероприятия по охране труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, при расчёте нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования.

7.1.5. Принимает меры по мотивации работодателей к обеспечению возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.1.6. Способствует созданию и функционированию служб охраны труда, организует проведение мониторинга и контроля создания служб охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в подведомственных Министерству государственных учреждениях.

7.1.7. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов подведомственных Министерству государственных учреждений, в установленном законодательством порядке.

7.1.8. Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Организации Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.2. Министерство способствует реализации работодателями и их представителями полномочий (обязанностей) в соответствии с требованиями законодательства по:

7.2.1. Обеспечению создания и функционирования системы управления охраной труда, проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217 и 218 ТК РФ.

7.2.2. Выделению средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и

спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

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

7.2.4. Созданию службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в подведомственных Министерству государственных учреждениях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью работников свыше 50 человек в соответствии с трудовым законодательством.

7.2.5. Обеспечению проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

7.2.6. Обеспечению приобретения за счет средств работодателя и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами.

7.2.7. Обеспечению за счет средств работодателя проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

7.2.8. Проведению обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знаний требований охраны труда в соответствии со статьей 219 ТК РФ.

7.2.9. Организации проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке; обеспечению санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в том числе организации работы кабинетов психологической разгрузки.

7.2.10. Осуществлению взаимодействия с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения

безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций; проведению мониторинга состояния зданий и сооружений организаций.

7.2.11. Обеспечению условий для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда; включению в коллективные договоры и соглашения положений о предоставлении оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и установления надбавки в размере не менее 20 процентов должностного оклада.

7.2.12. Обеспечению выплаты 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. Включению в коллективные договоры порядка, условий и размера единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

7.2.14. Обеспечению участия представителей организации Профсоюза в расследовании тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев со смертельным выходом и профессиональных заболеваний; представлении информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве.

7.2.15. Обеспечению беспрепятственного допуска представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрению в установленные законодательством сроки представлений (требований) внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

7.3. Организация Профсоюза:

7.3.1. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза по вопросам организации проверки знаний требований охраны труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в

подведомственных Министерству государственных учреждений, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

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, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

7.3.6. Содействует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации.

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

7.3.8. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, сокрытие фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.3.9. Принимает участие в лице своих представителей в работе комиссий по проверкам:

а) готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

7.4.2. Рекомендуют руководителям подведомственных Министерству государственных учреждений создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

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

7.4.4. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, за расследованием несчастных случаев на производстве, за учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

7.4.5. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях, Коллегиях Министерства вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7.4.6. Принимают участие в организации и проведении:

- комплексных и тематических проверок подведомственных Министерству государственных учреждений по вопросам охраны труда, готовности к началу учебного года;

- семинаров по разъяснению изменений законодательства по охране труда для руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и профсоюзного актива.

7.4.7. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях положения по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Министерство:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций, оказания эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу подведомственных Министерству государственных учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах подведомственных Министерству государственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Координирует деятельность подведомственных Министерству государственных учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование социальной и гражданской значимости профессии педагога в обществе.

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

8.1.5. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся 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 функций по оказанию государственной услуги и управлению государственным имуществом в сфере ведения Министерства.

Министерство исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования, государственные гражданские и муниципальные служащие, работники аппарата Профсоюза и его территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

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

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

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

8.2. Стороны считают, что:

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

8.2.2. Рассмотрение Аттестационной комиссией Министерства заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, 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.

8.3. Стороны совместно:

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

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

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников подведомственных Министерству государственных учреждений, содействуют трудоустройству высвобождаемых работников таких учреждений.

8.3.4. Принимают участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

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

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

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

в) снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации учителей, увеличение количества преподавателей, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку;

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

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

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

8.4. Стороны договорились совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности:

а) обеспечить разработку комплексной программы мер по развитию профориентационной работы в сфере образования с обучающимися

общеобразовательных организаций, включая создания и развития психолого-педагогических классов;

б) обеспечивать проведение региональных этапов Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций и направление победителей для участия в федеральном этапе олимпиады;

в) содействовать развитию Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых».

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. 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:

- ликвидации 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 от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

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

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

8.5.3. Совместно участвовать в организации и проведении республиканских этапов Всероссийских профессиональных конкурсов: республиканского конкурса «Учитель года Карелии», республиканского конкурса «Воспитатель года Карелии», республиканского конкурса среди педагогических работников системы среднего профессионального образования «Мастер года», республиканского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», Всероссийского профессионального конкурса «Арктур», а также оказывать поддержку другим профессиональным и социально ориентированным конкурсам.

8.5.4. Содействовать созданию и деятельности Совета молодых педагогов, клуба «Наставник» 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.

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

8.5.6. Содействовать реализации комплекса образовательных мероприятий по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, в том числе по непрерывному повышению их профессионального мастерства.

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

- а) сохранению количества рабочих мест;
- б) 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;
- в) определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Республике Карелия и особенностей деятельности организаций;
- г) обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- д) 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;
- е) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективных договорах, соглашениях подведомственных Министерству государственных учреждений) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Организации Профсоюза не менее чем за два месяца;
- ж) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы;
- з) недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- и) созданию условий по обеспечению права учителей, преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем

знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

8.7. Стороны рекомендуют при разработке работодателями локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 22 декабря 2025 г. № ОК-3775/08/756).

8.8. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации № ОК-3774/08 и Общероссийского Профсоюза образования № 757 от 22 декабря 2025 г.).

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Министерство:

9.1.1. В пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры подведомственных Министерству государственных учреждений.

9.1.2. При формировании предложений к проекту республиканского 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 Министерству учреждений за счёт средств бюджета Республики Карелия.

9.2. Работники организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации, указанным работникам, связанные с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, могут устанавливаться коллективными договорами исходя из финансовых возможностей подведомственных Министерству государственных учреждений.

9.3. Стороны исходят из того, что представители работодателей обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам

повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.4. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях профессиональных образовательных организаций:

а) направление части дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на организацию добровольного медицинского страхования, санаторно-курортное лечение и отдых работников;

б) установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы;

в) обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников, профессиональных образовательных организаций.

9.6. Стороны считают необходимым рекомендовать для включения в территориальные соглашения положения об установлении органами местного самоуправления Республики Карелия размера компенсации по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере не ниже определенного на федеральном уровне.

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

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

б) поддержки работников из числа молодежи, в том числе содействуя расширению перечня региональных мер социальной поддержки молодых специалистов;

в) системы мер по социальной поддержке педагогических работников.

9.8. Стороны считают необходимым:

9.8.1. Содействовать совершенствованию порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего

общего образования, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

9.8.2. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ.

9.9. Организация профсоюза обязуется:

9.9.1. Участвовать в пределах своих полномочий в организации летней оздоровительной кампании детей и подростков и осуществлять контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха.

9.9.2. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

Х. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов в учреждения

10.1. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в подведомственных Министерству государственных учреждений:

проведение работы с молодыми педагогическими работниками, выполняющими учебную (преподавательскую) работу, (далее – молодые педагоги) с целью закрепления их в подведомственных Министерству государственных организаций;

содействие трудоустройству выпускников, окончивших образовательные организации высшего образования или профессиональной образовательной организации по специальности (направлению подготовки) укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» или по иной специальности (направлению подготовки), обучение по которой (которому) обеспечивает соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам в сфере образования, в образовательные организации, расположенные на территории Республики Карелия, в течение одного года после выпуска;

содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых педагогов, развитию их творческой и социальной активности;

внедрение в подведомственных Министерству государственных организаций различных форм поддержки и поощрения молодых педагогов,

добивающихся высоких результатов в профессиональной деятельности и активно участвующих в воспитательной, научной, творческой, и общественной деятельности подведомственных Министерству государственных учреждений;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

развитие грантовой поддержки молодых педагогов;

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

формирование клубов, советов, комиссий по работе с педагогическими работниками из числа молодежи.

подготовка молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей.

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

реализации права работников государственных учреждений из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации соответствующих мероприятиях государственных программ Российской Федерации и государственных программ Республики Карелия, содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий;

активного использования ресурсов действующих советов молодых специалистов из числа педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

10.3. Стороны рекомендуют работодателям:

10.3.1. В рамках реализации программы развития кадрового потенциала подведомственных Министерству государственных организаций рассмотреть вопрос о создании условий для труда и быта молодым специалистам из числа педагогических работников.

10.3.2. При заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников подведомственных Министерству государственных учреждений из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

а) организации работы по формированию и обучению кадрового резерва руководителей подведомственных министерству государственных учреждений из числа молодых педагогов;

б) закреплению наставников за работниками подведомственных министерству государственных учреждений из числа молодежи в первый год их работы в учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

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

г) закреплению мер социальной поддержки работников подведомственных Министерству государственных организаций из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам подведомственных министерству государственных учреждений из числа молодежи, обучающихся в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

е) проведению повышения квалификации работников подведомственных Министерству государственных учреждений, профессиональной подготовки, переподготовки, обучения их вторым профессиям в соответствии с требованиями статьи 196 ТК РФ.

10.4. Молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии с действующим законодательством предусмотрена выплата в размере 100 тысяч рублей ежегодно по итогам первого, второго и третьего года работы, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву).

XI. Дополнительные меры по регулированию трудовых отношений с руководителями подведомственных Министерству государственных организаций

11.1. Министерство:

11.1.1. При аттестации руководителя подведомственного Министерству государственного учреждения на соответствие занимаемой должности учитывает деятельность такого учреждения по соблюдению трудового законодательства и мнение Организации профсоюза.

11.1.2. По письменному заявлению руководителя подведомственного Министерству государственной организации разрешает ему выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по ведению учебной (педагогической) работы. Срок, в течение которого руководитель такого учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем устанавливаются Министерством.

Руководители подведомственных Министерству государственной

организации, имеющие педагогическую нагрузку, могут быть дополнительно премированы по результатам этой работы на общих основаниях, в случаях и размерах, установленных Положением об оплате труда.

11.1.3. Принимает решение о выплате дополнительной материальной помощи руководителям подведомственных Министерству государственных учреждений в соответствии с Положением об оплате труда.

11.1.4. Руководителям подведомственных Министерству государственных учреждений, которым в соответствии с трудовыми договорами устанавливается ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней. При этом конкретная продолжительность его определяется трудовым договором.

11.1.5. При рассмотрении вопроса о представлении руководителя подведомственного Министерству государственного учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывает мнение Организации Профсоюза; рекомендовать включить в состав наградной комиссии Министерства представителя Организации Профсоюза.

11.1.6. Устанавливает предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителей подведомственных Министерству государственных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими государственных учреждений исходя из критериев деятельности государственных бюджетных и автономных учреждений.

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется распоряжением Министерства.

11.2. Организация Профсоюза:

11.2.1. Проводит консультации, аудит, оказывает руководителям подведомственных Министерству государственных организаций помощь по вопросам трудового законодательства.

11.2.2. Представляет интересы руководителей подведомственных Министерству государственных учреждений – членов Профсоюза в судах и других органах при рассмотрении трудовых споров.

12. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности региональной, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации,

настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

12.2. В целях развития социального партнерства в сфере образования республики Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

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

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

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

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления.

Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

12.2.7. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

- увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

12.2.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами Комитета Карельской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Комитет Организации Профсоюза), предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

12.2.10. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний (конференций), а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

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

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

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

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

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

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

коллективного договора.

12.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение педагогических должностей.

12.5. 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 трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения.

13. Контроль за выполнением Соглашения. Заключительные положения

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

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

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

13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства и Комитета Организации Профсоюза и доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образование, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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

13.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания.

13.6. Настоящее Соглашение действует в течение трех лет до 31 декабря 2028 года. Если за месяц до истечения срока Соглашения ни одна из сторон не заявит о его прекращении, действие Соглашения продлевается на три года.

Приложение № 1

к Отраслевому соглашению между Министерством образования и спорта Республики Карелия и Карельской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений в государственных бюджетных и автономных учреждениях Республики Карелия в сфере образования на 2026 – 2028 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

Об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования (далее – Комиссия) является органом системы социального партнерства в сфере образования Республики Карелия, созданная сторонами, заключившими Отраслевое соглашение между Министерством образования и спорта Республики Карелия и Карельской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений в государственных бюджетных и автономных учреждениях Республики Карелия в сфере образования на 2026 – 2028 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Республики Карелия об образовании, Отраслевым соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Республики Карелия и трехсторонним соглашением между Правительством Республики Карелия, Союзом организаций профсоюзов в Республике Карелия и Региональным объединением работодателей Республики Карелия «Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия».

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 ТК РФ.

1.4. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости с учетом потребности оперативного решения возникающих вопросов.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

1) регулирование социально-трудовых отношений в государственных образовательных учреждениях Республики Карелия (далее –

государственные учреждения) через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию Отраслевого соглашения, коллективных договоров;

2) развитие социального партнерства в государственных учреждениях;

3) содействие урегулированию коллективных трудовых споров в государственных учреждениях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

1) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Отраслевого соглашения;

2) контроль за выполнением Отраслевого соглашения;

3) оказание помощи при разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров в государственных учреждениях;

4) недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников государственных учреждений, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании, федеральным и республиканским отраслевыми соглашениями;

5) обсуждение проектов республиканских законов и иных нормативных правовых актов Республики Карелия, связанных с социально-трудовыми отношениями в государственных учреждениях;

6) изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в государственных учреждениях;

7) согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Отраслевое соглашение;

8) подготовка Отраслевого соглашения на следующий срок.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

1) координировать совместные действия сторон Отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в государственных учреждениях;

2) контролировать ход выполнения Отраслевого соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений исполнительных органов государственной власти Республики Карелия, приводящих к нарушению отраслевого соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

3) запрашивать у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в государственных учреждениях в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования области;

4) получать информацию о социально-экономическом положении в государственных учреждениях, необходимую для рассмотрения вопросов о

ходе выполнения Отраслевого соглашения;

5) вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, необеспечивших выполнение мероприятий по реализации Отраслевого соглашения и решений Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии – Министр образования и спорта Республики Карелия и председатель Карельской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.2. Сопредседатели Комиссии на паритетных началах: председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают повестку дня заседаний и созывают заседания, организуют рассмотрение вопросов повестки дня заседания Комиссии;

- ставят на голосование предложения по рассматриваемым вопросам, организуют голосование и подсчет голосов членов Комиссии, определяют результаты их голосования;

- совместно подписывают запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии;

- распределяют обязанности между членами Комиссии;

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

4.3. В случае отсутствия сопредседателя Комиссии выполнение его функций обеспечивает его заместитель по поручению сопредседателя Комиссии.

4.4. На первом заседании Комиссия избирает из своего состава ответственного секретаря, на которого возлагается организационно-техническое и информационно-документационное обеспечение проведения заседаний Комиссии.

4.5. Ответственный секретарь Комиссии:

- формирует проект повестки дня заседания Комиссии;

- ведет протоколы заседаний Комиссии;

- осуществляет непосредственный подсчет голосов членов Комиссии;

- оформляет запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии.

4.6. Члены Комиссии:

- вправе знакомиться с материалами, подготовленными к заседанию Комиссии, выступать и вносить предложения по рассматриваемым вопросам;

- обязаны принимать личное участие в ее заседаниях, а также участвовать в голосовании по всем рассматриваемым вопросам;

- вправе в случае несогласия с принятым Комиссией решением письменно изложить свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу Комиссии;

- не вправе передавать право участия в заседании Комиссии иным

лицам.

4.7. По инициативе сопредседателей Комиссии в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать должностные лица исполнительных органов государственной власти Республики Карелия, независимые эксперты, а также представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссии осуществляет свои полномочия в период действия Отраслевого соглашения. В случае продления действия Отраслевого соглашения полномочия Комиссии продлеваются на тот же срок.

Приложение № 2

к Отраслевому соглашению между Министерством образования и спорта
Республики Карелия и Карельской республиканской организацией
Профсоюза работников народного образования и науки Российской
Федерации по регулированию социально-трудовых отношений в
государственных бюджетных и автономных учреждениях Республики
Карелия в сфере образования на 2026 – 2028 годы.

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

В территориальных соглашениях и в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по должности педагогического работника, предусмотренной в графе 1 «Должность, по которой установлена квалификационная категория», а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием(в том числе по совместительству), предусмотренной(предусмотренным) в графе 2 «Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию»:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, тьютор, советник директора школы по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности и защиты Родины)
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, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности и защиты Родины (ОБЗР, педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; Учитель-логопед;	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);

	Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств);	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); Музыкальный руководитель; Концертмейстер;
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); Концертмейстер;	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств);
Старший тренер – преподаватель; Тренер – преподаватель;	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре;
Учитель или преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре;	Старший тренер – преподаватель; Тренер – преподаватель;

Примечание.

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