

Министерство образования и науки
Удмуртской Республики

Удмуртская республиканская
организация Профсоюза работников
народного образования и науки РФ



Министр

С.М.Болотникова

Председатель

В.В.Векшин

2021г.



2021г.

СОГЛАШЕНИЕ

между

Министерством образования и науки

Удмуртской Республики

и

Удмуртской республиканской организацией

Профсоюза работников народного образования и науки РФ

на 2021-2024гг.

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
И ТРУДА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Уведомительная регистрация

Дата 19.05.21 № 21 - 296

Вер. спец-экон. сект. соц. нагр.
(наименование должности, подпись, ФИО)

Вуртис-Вуртисина О.В.

г.Ижевск

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 2 |
| II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ..... | 5 |
| III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА..... | 12 |
| IV. ОПЛАТА ТРУДА..... | 18 |
| V.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ..... | 23 |
| VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ..... | 28 |
| VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ..... | 30 |
| VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ..... | 35 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников..... | 37 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников..... | 43 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Примерная форма трудового договора с учителем..... | 49 |

I. Общие положения

1.1. Настоящее Республиканское отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности и развитие системы образования в Удмуртской Республике.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в образовательных организациях отрасли образования, расположенных на территории Удмуртской Республики, за исключением федеральных образовательных организаций (далее образовательные организации), определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образовательных учреждений Удмуртской Республики и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в законодательстве Российской Федерации и Удмуртской Республики, а также в отраслевых соглашениях между Министерством просвещения Российской Федерации, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования и Генеральном Соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

1.2. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

➤ Удмуртская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем - Профсоюз) – от имени работников;

➤ Министерство образования и науки Удмуртской Республики (далее - Министерство) - исполнительный орган государственной власти Удмуртской Республики - от имени работодателей и их представителей.

1.3. Стороны рассматривают данное Соглашение как основу системы социального партнерства в отрасли образования Удмуртской Республики и рекомендуют муниципальным органам управления образования и территориальным (районным и городским) профсоюзным организациям, а также руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям использовать его положения при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров. При этом стороны берут на себя обязательства по организации и проведения уведомительной регистрации территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций УР.

Стороны также договариваются о том, что Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных организаций Удмуртской Республики и не ограничивает права

муниципальных органов управления образования и образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

При этом Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных образовательных организаций и муниципальных органов управления образования, а Профсоюз - до территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Стороны размещают текст Соглашения на своих сайтах.

1.4. Стороны договариваются о том, что действие настоящего Соглашения распространяется на государственные и муниципальные образовательные организации, первичные профсоюзные организации работников, которые входят в структуру Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. В случае, когда в образовательной организации нет первичной профсоюзной организации, документы педагогического работника, аттестующегося в соответствии с Приложением № 2 настоящего Соглашения, согласовываются с соответствующей вышестоящей организацией Профсоюза.

1.5. Стороны договариваются о том, что Профсоюз, его территориальные и первичные организации, в соответствии с Уставом Профсоюза выступают полномочными представителями работников образовательных организаций Удмуртской Республики при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, таких как: оплата труда (размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеры и формы материального поощрения, нормы труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социально-трудовой сферы.

1.6. Стороны рекомендуют на уровне муниципальных образований заключать между органами управления образования, территориальными организациями Профсоюза, и (или) объединениями работодателей территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам образования, конкретизирующие и дополняющие положения данного Соглашения, исходя из территориальных особенностей города, района. Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.7. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров между работодателем и первичной профсоюзной организацией.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации, и ее финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества, а также условия труда более

благоприятные для работников образовательной организации по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.9. В целях развития системы социального партнерства стороны договариваются о:

а) создании на равноправной основе отраслевой комиссии по регулированию социально-экономических отношений для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля над ходом выполнения отраслевого Соглашения. При этом, не позднее, чем в трехмесячный срок после подписания Соглашения, стороны разрабатывают и утверждают Регламент отраслевой комиссии,

б) необходимости информирования и предоставления друг другу запрашиваемой информации, внесения предложений на всех стадиях разработки проектов нормативных актов, касающихся социально-экономических, профессиональных, трудовых прав и интересов работников образования.

в) включении своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений для проведения взаимных консультаций, учета мнения сторон.

1.10. Республиканская отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подводит не реже 1 раза в год итоги выполнения Соглашения.

Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании Министерства и президиума республиканской организации Профсоюза и доводятся сторонами до сведения руководителей органов управления образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций.

1.11. Стороны рекомендуют распространять условия пунктов 1.9 и 1.10 при реализации принципов социального партнерства на муниципальном уровне.

1.12. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально-экономических отношений, утверждаются руководителями сторон и оформляются как приложения к Соглашению, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся Министерством и Профсоюзом до сведения органов управления образования, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов образовательных организаций.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Срок действия Соглашения – 3 года. Соглашение вступает в силу момента его подписания обеими сторонами. Стороны могут продлить действие соглашения один раз на срок не более трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 февраля 2024 года.

1.15. Профсоюзная сторона образовательных организаций не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов.

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

II. Социальное партнерство и участие профсоюзных органов в управлении организациями

2.1. В целях развития системы социального партнерства в сфере образования Удмуртской Республики, направленного на гармонизацию социально-трудовых отношений в образовательных организациях республики, стороны признают необходимым:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику и всемерно способствовать реализации федеральных и республиканских проектов и программ развития образования, республиканских законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования, обучающихся и воспитанников.

2.1.2. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономического положения работников образования, оперативно реагировать на его возможное ухудшение, через взаимодействие с

депутатами Государственного Совета УР и Государственной Думы Федерального Собрания РФ, руководством Республики, способствовать усилению социальной защищенности работников.

2.1.3. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образовательных организаций.

2.1.4. Совместно добиваться решения вопроса о выделении бюджетных ассигнований на решение вопросов санаторно-курортного оздоровления работников, улучшения их жилищных условий.

2.1.5. Считать, что права и гарантии деятельности республиканской, территориальных и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ на 2021-2023 г.г., настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.1.6. Заключать коллективные договоры в образовательных организациях и территориальные отраслевые соглашения по образовательным организациям в городах и районах Удмуртской Республики

2.1.7. Создать на республиканском и муниципальном уровне постоянно действующие отраслевые комиссии для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения соглашений.

2.1.8. Предусмотреть и ввести в действие форму отчетности по коллективно-договорной кампании для руководителей органов управления образованием и руководителей образовательных организаций.

2.1.9. Осуществлять систематический анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров и территориальных отраслевых соглашений. Рассматривать результаты анализа на заседаниях руководящих органов сторон.

2.1.10. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях их руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставлении друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организаций.

2.1.11. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и

оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.1.12. Предоставлять Профсоюзу на согласование проекты нормативных актов по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли путем включения Республиканского комитета Профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

2.1.13. Муниципальным органам управления образования, руководителям образовательных организаций осуществлять по отношению к соответствующим профсоюзным органам аналогичный (п.2.1.12) порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.1.14. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке.

2.1.15. В рамках реализации системы социального партнерства обеим сторонам активно участвовать в организации и проведении общереспубликанских физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников образовательных организаций.

2.2. Министерство берет на себя следующие обязательства:

2.2.1. При разработке предложений в проект закона о бюджете Удмуртской Республики на каждый последующий год Министерство организует консультации с Профсоюзом для выработки совместных решений.

2.2.2. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации Министерство обеспечивает участие Отраслевой комиссии, руководства Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников. При подготовке проектов затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организаций, обеспечивает заблаговременное информирование о них Профсоюза структурными подразделениями Министерства для учета мнения Профсоюза.

2.2.3. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, в том числе, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. В случае необходимости обращаться в органы государственной власти и местного самоуправления, в надзорные органы с целью добиваться своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в Республиканском и местных бюджетах средств на оплату труда работников и обеспечение их социальных гарантий.

2.3.2. Контролировать соблюдение работодателем в отношении работников образовательных организаций требований законодательства о труде, об охране труда, положений соглашений, коллективных договоров, и других нормативных актов, действующих в системе образования.

2.3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в органах государственной и муниципальной власти, в т.ч. в судебных и других правоохранительных органах.

2.3.4. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

2.3.5. Выступать, в пределах своих полномочий, с законодательной инициативой, вносить предложения в органы законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

2.3.6. Доводить до сведения территориальных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Центральным Советом Профсоюза, Федерацией Профсоюзов Удмуртской Республики, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Министерством образования и науки Удмуртской Республики, Правительством Удмуртской Республики.

2.3.7. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения с целью снижения социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.4. Стороны договорились, что органы управления образованием, руководители образовательных организаций обязаны:

2.4.1. Соблюдать права и гарантии территориальных и первичных профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

2.4.2. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с представительным органом работников:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка,
- ✓ положение об оплате труда работников,
- ✓ положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, о премировании работников,
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

✓ перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и другие локальные акты организации.

2.4.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.4.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

2.4.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

2.4.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.4.7. Безвозмездно предоставлять выборным органам территориальных и первичных организаций Профсоюза, помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

2.4.8. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам территориальных организаций Профсоюза как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет), оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

2.4.9. Предоставлять в соответствии с коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями в бесплатное пользование

выборным профсоюзным органам принадлежащее работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

2.4.11. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательных организаций и структурных подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

2.4.12. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии. Содействовать профсоюзным органам районных (городских) и первичных организаций в использовании ресурсов электронной связи (электронная почта и Интернет) районных (городских) управлений образования, администраций или образовательных организаций.

2.4.13. Учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривать возможность установления стимулирующих выплат или других мер поощрения работникам, избранным председателями профсоюзных организаций. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда образовательной организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.

2.4.14. Орган управления образованием обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в семидневный срок.

В случае, если факты нарушений подтвердились, орган управления образованием обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание.

2.4.15. На муниципальном уровне, при формировании и организации комиссии по организации и проведению оценки готовности образовательных организаций к началу учебного года включать в ее состав представителей профессиональных союзов – председателей территориальных профсоюзных организаций.

2.5. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

2.5.1. Работники, являющиеся членами выборного профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) с соответствующим выборным

профсоюзным органом, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.5.2. Увольнение, перевод и перемещение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций - членов Профсоюза - не менее 7 рабочих дней в год, а также представителей организаций - членов комиссий по подготовке, заключению и реализации Регионального отраслевого соглашения по образовательным организациям со стороны Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год.

2.5.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

2.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

2.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другой организации.

2.6.2. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе на штатной должности им продлевается срок действия имевшейся до их избрания квалификационной категории на один год, по решению аттестационной комиссии соответствующего уровня.

2.6.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации.

2.6.4. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от основной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в организации.

2.7. Работа в качестве председателя организации Профсоюза и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

2.8. Выборные профсоюзные органы вправе ежегодно ходатайствовать о награждении государственными наградами Российской Федерации, Удмуртской Республики, ведомственными знаками отличия в сфере образования профсоюзных работников освобожденных от основной работы.

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

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

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

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и с учетом примерной формы трудового договора с педагогическим работником, разработанной Общероссийским Профсоюзом образования (Приложение № 3)

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

3.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых

(должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- 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.

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

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

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

3.1.5. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

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

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.2. Министерство образования УР и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

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

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

- в коллективном договоре, локальном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору особенности режима рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе определяется продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

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

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством просвещения РФ.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством просвещения РФ в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения мероприятий с обучающимися, дежурством 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 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.

3.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. 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 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

3.8. 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, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

3.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Федерального закона от 28 декабря 2013 N 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

3.11. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 936 от 01.03.2004г. «О реализации решения коллегии Министерства образования России от 10.02.2004г. № 2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п. 3 ст. 33 Положения о библиотеках общеобразовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим стороны договорились о том, что работникам библиотек образовательных организаций предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 12 календарных дней.

3.12. В соответствии с Письмом Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ № 08-1408 от 24.07.2017 г. в дошкольных образовательных организациях ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются всем педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества.

IV. Оплата труда и нормы труда

4.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации к качественному труду стороны совместно вырабатывают предложения по:

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

При этом стороны берут на себя обязательства выходить с данными предложениями перед властями республики и Российской Федерации.

4.2. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций, Министерство образования и науки УР и Профсоюз исходят из того, что:

4.2.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Удмуртской Республики.

4.2.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

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

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в образовательных организациях одинаковых типов; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без уральского коэффициента), стремясь к достижению доли части фонда оплаты труда в виде размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре фонда платы труда организации не ниже 70%;

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;

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;

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

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

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Федеральным законодательством;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством;

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.

4.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования

качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

4.4. 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:

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

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения при условии предоставления в образовательную организацию соответствующего документа не позднее 6 месяцев со дня присвоения, награждения;

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

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

4.5. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы, включается:

воспитателям - время работы воспитателем дошкольных групп в образовательной организации;

младшим воспитателям и помощникам воспитателей – время работы воспитателем, младшим воспитателем и помощником воспитателя дошкольных групп образовательных организаций.

Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка.

4.6. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к Соглашению).

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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 по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

4.8. Оплата труда педагогических работников, выполняющих педагогическую работу в должности, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории, установленной по другой должности согласно 2 разделу Приложения № 2.

4.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.10. 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 за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.11. Министерство образования и науки УР и Профсоюз рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах следующие положения:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в предпенсионный период, установленный федеральным законодательством, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.12. Стороны считают необходимым:

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

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

4.12.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривать в положении об оплате труда механизмы

стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.12.4. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.12.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.12.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда возможность стимулирования их труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.12.7. Рекомендовать работодателям предусматривать в положениях об оплате труда возможность установления доплат за увеличение объема работ педагогическим работникам в случае превышения наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета площади на одного обучающегося согласно требованиям СанПиН.

V. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

5.1. Министерство:

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

5.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

5.1.3. Координирует деятельность подведомственных образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность педагогической профессии.

5.1.4. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций.

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

5.3. Стороны совместно:

5.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций.

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

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования;
- повышению мобильности профессионального образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

5.3.4. Стороны на регулярной основе:

- участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения;
- организуют и проводят республиканские этапы Всероссийских профессиональных конкурсов «Педагог года», «Воспитатель года», «Лучшие учителя», «Педагогический дебют» и др.;
- содействуют созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем;
- разрабатывают и внедряют меры поощрения педагогов-наставников.

5.4. Стороны подтверждают, что в период действия Соглашения будут соблюдаться следующие условия:

5.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников образовательных

организаций, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить;

5.4.2. Основными критериями массового высвобождения работников образовательных организаций являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательных организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

5.4.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В коллективном договоре образовательной организации могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

5.4.4. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, отцами детей, бабушками, дедушками, другим родственниками или опекунами, фактически осуществляющими уход за ребенком, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по

пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктами 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации.

Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в организации.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

5.4.5. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

5.4.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с процедурами, прописанными в ст. 373 ТК РФ.

5.4.7. При увольнении работников по основаниям п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

5.4.8. После согласования с работодателем кандидатур на высвобождение Профсоюз рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

5.4.9. В случае получения согласия Профсоюза на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия.

5.4.10. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций, имеющих определенные достижения, предусматривается

возможность упрощенного порядка аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия. Условия предоставления упрощенного порядка аттестации изложены в Приложении 2 к настоящему Соглашению.

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

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- трудоустройству увольняемых в результате оптимизации сети образовательных организаций работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) в сфере образования по соответствующей должности на территории муниципального образования, а в случае отсутствия предложений на территории соответствующего муниципального образования, способствованию получению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договариваются о том, что:

6.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъекта и муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством Удмуртской Республики и обеспечиваются за счет средств республиканского бюджета.

6.2. Педагогическим и другим работникам образовательных организаций обеспечивается прохождение за счет средств учредителя образовательной организации медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

6.3. В соответствии с ст.187 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам в период их профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по письменному приказу (распоряжению) работодателя с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

6.4. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Выполнение дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется педагогическими работниками только с их письменного согласия.

За счет бюджетных ассигнований бюджета УР, выделяемых на проведение ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством УР.

6.4.1 Работодатели признают работу педагогов, связанную с организацией и проведением Всероссийских проверочных работ (ВПР) значимой и принимают меры для дополнительного поощрения работников.

6.5. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам отрасли.

6.6. При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

6.7. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.8. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления в рамках имеющихся полномочий за счет средств муниципального образования:

6.8.1. Принимать меры социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, льгот и гарантий.

6.8.2. Выделять средства для установления дополнительных льгот молодым специалистам в первые годы работы после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, помимо единовременных денежных выплат, предусмотренных законодательством Удмуртской Республики.

6.8.3. Выделять средства для установления премий для творчески работающих учителей.

6.8.4. Выделять средства для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения при предоставлении очередного отпуска и в честь Международного дня учителя, других профессиональных праздников.

6.8.5. При смене собственника образовательной организации, а также при ее реорганизации не допускать массового высвобождения работающих в данной организации работников.

6.8.6. Обеспечивать проездными билетами работников образовательных организаций (социальных педагогов, работников детских домов и школ-интернатов для детей-сирот и др.), чья работа носит разъездной характер.

6.8.7. Оказывать материальную помощь работникам организаций, ставшим безработными, и их семьям, лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) и др.

6.8.8. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников образования и членов их семей, студентов профессиональных образовательных организаций, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.

6.8.9. В период каникул на базе лечебно-профилактических учреждений организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования.

6.8.10. Выделять средства ко Дню учителя, другим профессиональным праздникам и к Дню пожилого человека для поощрения неработающих пенсионеров, проработавших в образовательных организациях не менее 10 лет и вышедших на пенсию по старости.

6.8.11. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников образования.

6.8.12. Выделять средства на премирование работников, имеющих стаж работы в одной образовательной организации 25, 30, 35, 40 лет и более, в размере не менее половины должностного оклада.

6.8.13. Установить выплаты единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в образовательные организации сельской местности.

Все вышеназванные и иные меры и нормы фиксируются в территориальных соглашениях и коллективных договорах.

Стороны рекомендуют администрациям районов и городов, соответствующим представителям работодателей и работников устанавливать и иные льготы, используя предоставленные им законодательством права.

VII. Охрана труда и здоровья

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

7.1.1. Осуществляет совместно с органами управления образования муниципальных образований Удмуртской Республики руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях Удмуртской Республики.

7.1.2. Организует службу охраны труда и безопасности образовательного процесса в Министерстве образования и науки УР, содействует деятельности служб охраны труда (специалистов) при органах управления образованием муниципальных образований УР, а также содействует введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания образовательных организаций, в случаях предусмотренных действующим законодательством.

7.1.3. Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает

отчетность о происшедших несчастных случаях с сотрудниками и обучающимися в организации, осуществляющей образовательную деятельность за истекший год. С целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма ежегодно на совещаниях рассматривает вопросы охраны труда и сохранения здоровья участников образовательного процесса.

7.1.5. Ежегодно информирует (не позднее 1 марта) республиканскую организацию Профсоюза о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

7.1.6. При разработке проекта бюджета Удмуртской Республики на соответствующий год предусматривает затраты на обеспечение безопасности государственных образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

7.1.7. Поддерживает единые подходы в функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях Удмуртской Республики, в соответствии с приказом Министерством образования и науки УР от 17 февраля 2016г. №106 «Об утверждении Методических рекомендаций по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в Удмуртской Республике»

7.1.8. Организует, координирует и контролирует деятельность образовательных организаций Удмуртской Республики, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны:

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

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

- обеспечивать проведение обучения и проверку знаний по охране труда специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобрнауки РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

- организовать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований, профосмотров) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч.4 ст.213 ТК РФ утвержденных Приказом Минздрава России от 28.01.2021г. №29н

- организовать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

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

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

- обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н).

- обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда

«Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

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

- на муниципальном уровне, при формировании и организации комиссии по организации и проведению оценки готовности образовательных организаций к началу учебного года включать в ее состав представителей профессиональных союзов – председателей территориальных профсоюзных организаций.

7.1.9. Содействует реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

7.1.10. Совместно с Профсоюзом при формировании и принятии республиканского бюджета каждого года добиваться выделения средств на охрану труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

7.2. Удмуртская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ:

7.2.1. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

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

7.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов по охране труда профсоюзных комитетов.

7.2.4. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

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

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

7.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.8. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования.

7.3. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

7.3.1. Заключать соглашения по охране труда между руководителем и первичной профсоюзной организацией. Соглашение по охране труда, как правило, заключается на календарный год. Соглашение может быть приложением к коллективному договору образовательной организации. Результаты выполнения соглашения по охране труда обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в год.

7.3.2. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Конкретный размер средств на указанные цели может определяться в коллективном договоре и уточняется в соглашении по охране труда.

7.3.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и методическими рекомендациями утвержденными Министерством образования и науки УР. Своевременно пересматривать документацию по охране труда в соответствии с изменениями в законодательстве.

7.3.4. Выделять средства и обеспечить их целевое использование на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда.

7.3.5. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

7.3.6. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.3.7. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

7.3.8. Обеспечивать обучение соответствующего персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по

электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

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

7.4. Совместные обязательства сторон:

7.4.1. Организация проведения семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

7.4.2. Организация и проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Дней охраны труда, семинаров, выставок по охране труда.

7.4.3. Организация и проведение комплексных, целевых проверок (в том числе совместных) образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на заседаниях (совещаниях) Министерства образования и науки УР и президиума рескома Профсоюза.

7.4.4. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.4.5. Стороны Соглашения обязуются разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

VIII. Контроль за выполнением Соглашения.

8.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения органов управления образованием муниципальных образований в УР, государственных и муниципальных образовательных учреждений, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

8.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

8.3. Мониторинг выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которой стороны предоставляют, по ее запросу, всю необходимую информацию.

Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

8.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Министерства образования и науки УР и президиума Республиканского комитета профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения органов управления образованием муниципальных образований, учреждений образования, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

8.6. Стороны пришли к согласию о том, что промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно освещаться в отраслевых средствах массовой информации.

8.7. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой комиссии.

8.8. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

8.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

8.10. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

8.11. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений отраслевой комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

-

- Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций, в том числе аналогичных структурных подразделений, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ №1601);

- нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренные приложением № 1 к Приказу №1601, являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере;

- порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы, состоят в следующем:

1. Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы

1.1. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

1.2. Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

1.3. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

1.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем (либо уполномоченным им органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

1.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

1.6. Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей в другой образовательной организации, осуществляемое на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

1.7. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

1.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2. Установление объема учебной нагрузки преподавателей профессиональных образовательных организаций и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки

2.1. Объем учебной нагрузки преподавателей профессиональных образовательных организаций (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

2.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации, который несет ответственность

за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

2.4. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.5. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей профессиональных образовательных организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов в соответствии с Приказом № 1601.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательной организации руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

2.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

2.9. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.10. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.11. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

2.12. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный

рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.13. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

2.14. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.15. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.16. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.17. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.18. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

2.19. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

2.20. Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

2.21. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.22. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.23. Преподавателям профессиональных образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

- при оплате преподавателям профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного

результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников

I. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 30 декабря 2014 года № 02-05/02 «Об утверждении административного регламента Министерства образования и науки Удмуртской Республики по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Удмуртской Республики, муниципальных и частных образовательных организаций, находящихся на территории Удмуртской Республики, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, (далее – педагогические работники) предусмотрен упрощенный порядок аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, установленной ранее, до истечения срока ее действия:

1. Устанавливается высшая квалификационная категория на весь период работы в образовательных организациях педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», награжденным медалью ордена «За заслуги перед Отечеством».

2. Устанавливается на 5 лет квалификационная категория, срок действия которой не истек:

1) педагогическим работникам, получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации, государственные и ведомственные награды Российской Федерации и Удмуртской Республики:

- ✓ «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник образования Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»;

- ✓ «Заслуженный тренер Удмуртской Республики»;
- ✓ Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;
- ✓ нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- ✓ медаль Л.С.Выготского;
- ✓ почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- ✓ знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;
- ✓ Почетная грамота Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Главы Удмуртской Республики
- ✓ Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- ✓ Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- ✓ нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Нагрудный знак «За достижения в культуре» Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Удмуртской Республики;
- ✓ Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное)

2) педагогическим работникам, получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации ученую степень или звание, соответствующие профилю работы;

3) победителям, призерам (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов педагогического мастерства,

проводимых под эгидой федеральных министерств (ведомств), а также победители конкурса «Поощрение лучших учителей», «Поощрение лучших педагогических работников», Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации;

4) экспертам, работавшим не менее трех лет в межаттестационный период в составе аттестационных комиссий Министерства образования и науки Удмуртской Республики;

5) педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период участников IV (заключительного) этапа Всероссийской олимпиады школьников или не менее трех победителей (I место) III (регионального) этапа Всероссийской олимпиады школьников;

6) преподавателям, мастерам производственного обучения, подготовившим победителей конкурсов профессионального мастерства регионального, межрегионального, российского, международного (WorldSkills Russia) уровня для обучающихся в организациях среднего профессионального образования;

7) педагогическим работникам, имеющим свидетельство эксперта по демонстрационному экзамену в рамках WorldSkills Russia и участвовавшим в его проведении в профессиональных образовательных организациях в межаттестационный период;

8) педагогическим работникам, подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей, призеров (I, II, III места) Всероссийских мероприятий (межрегионального и заключительного этапов), проводимых в рамках поддержки талантливой молодежи Федеральными министерствами.

9) учителям начальных классов, подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей (I место) муниципальных, региональных и межрегиональных олимпиад, зарегистрированных в Министерстве образования и науки УР;

10) учителям, подготовившим учащихся, которые получили по результатам единого государственного экзамена по преподаваемому предмету максимальный балл;

11) экспертам, по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики проводившим экспертизу материалов участников конкурса «Поощрение лучших учителей» и «Поощрение лучших педагогических работников» на протяжении трех и более лет в межаттестационный период;

12) экспертам, по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики проводившим аккредитационную экспертизу образовательных организаций на протяжении трех и более лет в межаттестационный период;

13) педагогическим работникам коррекционных школ, подготовившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации победителей, (призеров 1,2,3 места) Всероссийской спартакиады

специальной олимпиады, осуществляемой под руководством Министерства спорта РФ;

14) педагогическим работникам, подготовившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации победителей (призеров 1,2,3 места) Всероссийского конкурса «Лучший по профессии» по виду профессиональной и трудовой деятельности, проводимой под эгидой Министерства просвещения РФ;

15) педагогическим работникам, имеющим первую и высшую квалификационную категорию, стаж работы не менее 15 лет, значительные достижения по направлению деятельности на основании ходатайства районного методического объединения или методической службы муниципального образования по результатам рассмотрения аттестационной комиссии;

16) педагогическим работникам, победителям и призерам (I, II, III места) соревнования «Навыки мудрых» по методике «WorldSkills».

3. Педагогическим работникам устанавливается квалификационная категория в соответствии с приложением №2 при выполнении следующих условий:

- наличие вышеперечисленных оснований для аттестации по упрощенной процедуре;

- предоставление в аттестационную комиссию Министерства образования и науки Удмуртской Республики заявления на аттестацию и документов, являющихся основанием для аттестации по упрощенной процедуре в соответствии с приложением № 2, согласованных с Профсоюзом или его территориальной первичной организацией, в срок, не позднее 3-х месяцев до истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории;

II. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях.

При выполнении педагогической работы на разных должностях в следующих случаях:

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, |

| | |
|--|---|
| | ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель - логопед | Учитель – логопед, учитель дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательной | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), |

| | |
|---|---|
| организации, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования | музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации среднего профессионального образования |
| Старший тренер - преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования спортивного, физкультурного направления |
| Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательной организации |
| Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета в организации среднего профессионального образования |
| Педагог-психолог | Учитель и (или) преподаватель элективных, факультативных курсов социально-психологического профиля |
| Педагог дополнительного образования | Педагог-организатор |

III. Случаи сохранения оплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных организаций, в период, составляющий не более 5 лет до их выхода на пенсию (по возрасту) в соответствии с федеральным законодательством, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до даты наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем образовательной организации на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию независимо от ее вида и

другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием или государственной образовательной организации.

Примерная форма трудового договора с учителем

Трудовой договор № _____

_____ « ____ » _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)

в лице _____,
(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)
действующего на основании _____ (Устава, доверенности),

(основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями)

именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин _____,

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается на работу по должности учителя для преподавания _____

(указать преподаваемый учебный предмет(ы), дисциплину(ы))

в _____
(полное наименование образовательного учреждения, его обособленного структурного подразделения с указанием местонахождения)

Работник занят на работе с _____ условиями труда.

(нормальными, вредными, опасными)

По результатам специальной оценки условиям труда на рабочем месте присвоен ____ класс.

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ в неделю.

(указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам))

3. Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора трудовой функцией по соглашению сторон трудового договора Работник выполняет за дополнительную оплату следующие виды педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности (нужное подчеркнуть и при необходимости указать другие виды дополнительной работы):

- а) проверка письменных работ;
- б) классное руководство;
- в) заведование учебным кабинетом;
- г) _____.

(указать конкретные виды дополнительной работы, выполняемой за дополнительную оплату из числа перечисленных и иных видов работы).

4. Трудовой договор является договором (нужное указать):

- по основному месту работы;
- по совместительству.

5. Трудовой договор заключается (нужное указать):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок

(при заключении срочного трудового договора указать срок его действия и причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

8. Срок испытания (нужное указать):

- без испытания;

- _____.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

9. Работник имеет право:

а) на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и материалы, методы обучения и

воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

д) на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания;

е) на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

ж) на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

з) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;

и) на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

к) проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории на добровольной основе;

л) на защиту своих персональных данных;

м) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

е) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

ж) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

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

и) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

к) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

л) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

м) систематически повышать свой профессиональный уровень;

н) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

о) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет работодателя;

п) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

р) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) реализовывать иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, санитарным нормам и правилам;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) устанавливать вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

д) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

е) обеспечивать реализацию права Работника на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

ж) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

з) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором;

и) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

13. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

14. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

а) в размере ставки заработной платы _____ рублей в месяц (указать размер ставки заработной платы в месяц в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за 18 часов в неделю и размер оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки).

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера :

| Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты |
|----------------------|----------------|---|
|----------------------|----------------|---|

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера :

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность |
|----------------------|---------------------------|---|---------------|
| Размер выплаты | | | |

15. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

16. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

_____ (указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный (в месте выполнения работы) или безналичный (путем перечисления на счет в банке по заявлению работника).

17. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией путем перерасчета оплаты труда за выполняемый фактический объем учебной нагрузки.

18. При направлении в служебные командировки работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором.

19. При направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование с целью повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

20. На работника распространяются гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

21. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, определяемая с учетом предусмотренного в пунктах 2 и 3 настоящего трудового договора объема и видов дополнительной педагогической работы, а также с учетом выполнения дополнительных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

22. Работнику устанавливается (нужное указать):

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

23. Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и другой части педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с его письменного согласия за дополнительную оплату (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами; руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре конкретных видов работ, их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

24. Рабочее время Работника, связанное с проведением уроков (учебных занятий) регулируется расписанием уроков (занятий).

25. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

25.1. Объем учебной нагрузки определяется с учетом принципа преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах.

25.2. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия

Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору.

25.3. Установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

25.4. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

26. В дни недели, свободные от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации учителя не требуется.

27. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул. Конкретные обязанности Работника определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учебной нагрузки и заработной платы (в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года).

28. Работнику предоставляется:

а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

(указать вид и продолжительность отпуска, например, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами)

Разделение отпуска на части, перенесение отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

29. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

30. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и коллективным договором образовательной организации.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

31. Работник подлежит обязательному социальному страхованию, страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

32. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

33. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

34. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

35. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

36. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса РФ).

37. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

38. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

- а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- б) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

VIII. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

39. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

40. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

- а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения, а также при изменении объема учебной нагрузки;
- б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;
- в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

41. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работник

уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

42. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

43. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

44. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

45. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

46. Приложениями к трудовому договору являются:

- _____
- _____

X. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

Работодатель: _____
(полное наименование образовательного учреждения)

Адрес (с индексом): _____

Телефон / факс: _____

ИНН: _____

Работник: _____

(фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан _____

(кем, когда)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

От Работодателя:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Работник: _____

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

Экземпляр трудового договора от «___» _____ 20__ г.
получен.

(дата и подпись работника)