

Глава муниципального района  
"Прилузский" - руководитель  
администрации муниципального района  
«Прилузский»

  
Е.В.Нестерук

\_\_\_\_\_ 2024 год



Начальник управления образования  
администрации муниципального  
района "Прилузский"

  
С.В.Попова

\_\_\_\_\_ 2024 год



Председатель Прилузской районной  
организации профсоюза работников  
образования и науки РФ

  
С.В. Сальникова

\_\_\_\_\_ 2024 год



**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между администрацией муниципального района «Прилузский»,**  
**управлением образования администрации**  
**муниципального района "Прилузский"**  
**и Прилузской районной организацией Профсоюза**  
**работников образования и науки РФ**  
**на 2024 – 2026 годы**



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Администрация муниципального района «Прилузский», управление образования администрации муниципального района «Прилузский» и Прилузская районная организация профсоюза работников образования и науки РФ, именуемые в дальнейшем Стороны, в целях создания необходимых условия для обеспечения социальной и правовой защиты работников отрасли образования договорились о согласованных позициях по основным вопросам обеспечения занятости работников, оплате их труда и социальных гарантиях, предотвращению трудовых конфликтов подписали отраслевое соглашение между администрацией муниципального района «Прилузский» (далее - Администрация), управлением образования администрации муниципального района "Прилузский" (далее - Управление) и Прилузской районной организацией профсоюза работников образования и науки РФ (далее - Профсоюз) на 2024 – 2026 годы (далее - Соглашение).

1.2. Соглашение является **Соглашение является** правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения настоящего Соглашения рекомендуются к использованию при подготовке соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, заключаемых на уровне муниципальных районов, муниципальных и городских округов Республики Коми.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются: работники муниципальных учреждений (далее - работники), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации муниципального района «Прилузский» (далее – Управление), в лице их полномочного представителя - Прилузской районной организацией профсоюза работников образования и науки РФ (далее - Профсоюз), действующего на основании Положения о Прилузской районной организацией профсоюза работников образования и науки РФ.

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей муниципальных учреждений, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в муниципальных учреждениях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Коллективные договоры муниципальных учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.5.2. В коллективном договоре муниципального учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам за счет средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.5.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением. Принятые сторонами изменения Соглашения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений, соглашений, коллективных договоров решаются постоянно действующей комиссией. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

1.8. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2026 года.

1.9. В течение 10 рабочих дней после уведомительной регистрации Соглашения (изменений к нему) Управление доводит текст Соглашения (изменения к нему) до муниципальных учреждений, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Управления и Профсоюза в двухнедельный срок с даты его уведомительной регистрации.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие муниципальных учреждений, необходимость улучшения положения их работников, стороны признали необходимым:

2.1.1. Создание на равноправной основе постоянно действующей комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения контроля за выполнением Соглашения (далее – комиссия).

2.1.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением.

2.1.3. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

2.1.4. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на заседании комиссии.

2.2. Управление образования обязуется:

2.2.1. Осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных учреждений, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденных законом Республики Коми о бюджете Республики Коми на соответствующий финансовый год и

плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Создавать условия для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников муниципальных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

2.2.3. Осуществлять взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности муниципальных учреждений в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания муниципальных услуг в области образования.

2.2.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе Республиканской аттестационной комиссии для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Республики Коми, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования и других мероприятиях.

2.2.6. Осуществлять взаимодействие с Профсоюзом при разработке и принятии нормативных правовых актов Управления, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.7. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводить рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

2.2.8. Обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников муниципальных учреждений.

2.3.2. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах государственных учреждений.

2.3.4. Проводить экспертизу проектов законов и иных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников муниципальных учреждений, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования. В случае необходимости обращается в контролирующие органы.

2.3.5. Обращаться в государственные органы исполнительной и законодательной власти Республики Коми с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников. Проводить независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников государственных учреждений.

2.3.8. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, республиканских смотров.

### **III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в сфере образования на региональном уровне.

3.1.4. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии.

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

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии муниципальных учреждений, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

3.1.8. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.9. Содействовать обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов муниципальных учреждений в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

3.1.11. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации муниципальных учреждений принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций.

3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по работе с молодежью в муниципальных учреждениях:

1) проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в организациях;

2) содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций по специальности;

3) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи;

4) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности муниципальных учреждений;

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

6) развитие творческой и социальной активности молодежи;

7) обеспечение их правовой и социальной защищенности.

3.3. Управление и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

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

2) закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в **государственных** учреждениях, установление наставникам доплаты за работу с молодёжью в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

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

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

5) предоставление гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, совмещающим работу с обучением, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.4. Представители профсоюза, профсоюзные инспекторы труда в установленном законом порядке имеют право беспрепятственно посещать



любых, у которых работают члены данного профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнение условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации; п. 5 ст.11 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

3.5. Управление и Профсоюз обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников учреждений системы образования из бюджетов различных уровней.

#### **IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

4.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником **государственной** (муниципальной) организации при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципальной организации при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия

оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, **настоящего Соглашением**, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.1.5. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

2) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

3) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

4) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами;

5) не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### 4.2. Работодатели:

1) разрабатывают и реализуют меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, в том числе ведут пропаганду среди работников здорового образа жизни, отказа от вредных привычек, профилактику заболеваний;

2) при условии финансовых возможностей и наличия соответствующей материальной базы создают условия для занятия физической культурой и спортом;

4) оказывают поддержку работников при рождении детей, в том числе финансовую при наличии финансово-экономических возможностей муниципального учреждения;

5) взаимодействуют при письменном заявлении работника предпенсионного возраста с органами занятости населения для организации его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;

б) в зависимости от финансово-экономических возможностей, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом, в том числе в рамках договоров добровольного медицинского страхования, заключаемых со страховыми компаниями, реализовывают комплекс мер по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников старшего поколения, в том числе предпенсионного возраста.

#### 4.3. Управление и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

1) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере среднего заработка за два месяца 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;

2) в коллективных договорах категории работников, помимо перечисленных в трудовом законодательстве, имеющих преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата.

4.4. Стороны исходят из того, что при выполнении работы педагогическими работниками с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий работодатель обеспечивает условия для такой работы в муниципальном учреждении необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами, а при использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

## **V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных учреждений Управление и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников.

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

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

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

3) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

4) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6) принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться комиссией муниципального учреждения, действующей на основании соответствующего Положения, в состав которой в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.5. 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 (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

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

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.8. Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.9. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Соглашению.

5.10. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.10.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);  
нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 5, 6 настоящего пункта предоставляется педагогическому работнику один раз за период его



профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных абзацами 5, 6 настоящего пункта.

5.10.2. Установить на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемой в связи с работой в районах Крайнего Севера.

5.12. Стороны считают необходимым:

5.12.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников.

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

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе

связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в государственном учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных согласно части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», предусматривая в них в том числе:

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

2) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

5) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, методической работы;

б) осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

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

## **VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

### 7.1. Управление:

7.1.1. Анализирует кадровый педагогический состав и потребность в педагогических кадрах муниципальных учреждений, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

7.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала государственных учреждений, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда работников сферы образования.

7.2. Стороны совместно в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в:

1) снижении текучести кадров в сфере образования, повышении уровня квалификации педагогических работников;

2) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

3) сокращении избыточной отчетности педагогических работников, в том числе за счёт развития автоматизированных систем оценки и анализа качества образования.

### 7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии.

7.3.2. Содействовать сохранению и развитию сети учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям.

7.3.3. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников в связи с сокращением штата или прекращением деятельности государственных учреждений.

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

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

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

1) проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников;

2) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;

3) созданию условий по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

4) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

7.5. Стороны исходят из того, что работодатели:

7.5.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной

работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.5.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

## **VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

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

8.1. Управление:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в муниципальных учреждениях.

8.1.2. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в государственных учреждениях, в организации и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным организациям Республики Коми в выполнении трудового законодательства по охране труда.

8.2. Управление способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

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

8.2.2. Обеспечивают за счет средств работодателя выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования.

8.2.3. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г.

№ 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

8.2.4. Обеспечивают введение в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда или специалиста по охране труда в государственных учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.2.6. Обеспечивают работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

8.2.7. Организуют оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.8. В случае если предусмотрено коллективным договором, осуществляют за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

8.2.9. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает местные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

8.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

8.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в государственных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности. Результаты проверок представляет Министерству в течение 10 дней после их завершения.

8.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.3.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.3.6. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

8.3.7. Обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

8.4. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников муниципальных учреждений.

9.2. Руководителям и специалистам, работающим в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% тарифные ставки, оклады (должностные оклады) по сравнению с тарифными ставками, окладами



(должностными окладами) руководителей и специалистов, работающих в муниципальных образовательных организациях Республики Коми, расположенных в сельских населенных пунктах.

9.3. Могут предусматривать дополнительное выделение средств из местных бюджетов, направляемых на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников сферы образования.

9.4. Стороны рекомендуют республиканской аттестационной комиссии:

9.4.1. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.4.2. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями и призерами муниципальных и республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Педагог-психолог России», «Учитель-дефектолог», победителями, призерами и участниками республиканского конкурса профессионального мастерства «Коми велодысь», лауреатами республиканского этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года» при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.4.3. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями, призерами, лауреатами, дипломантами федеральных этапов очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, учредителями которых является федеральный орган исполнительной власти, при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.4.4. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной

должности педагогическим работников, награжденным ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение пяти лет со дня награждения (присвоения) медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации, Республики Коми, государственных наград Республики Коми за заслуги в области образования и воспитания детей (педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность).

## **Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях.

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

10.1.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.1.4. Предоставлять Профсоюзу по её запросу информацию по социально-трудовым вопросам.

10.1.5. Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет республиканской организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза, и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления. Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.2. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе связанные с тем, что:

10.2.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

10.2.4. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты

времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

Профсоюз и первичные организации обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и мерах социальной поддержки работников отрасли.

11.3. Развивать конструктивные отношения с органами местного самоуправления по вопросам:

социального развития и создания условий для самореализации граждан, повышения благосостояния населения;

совместной разработки и реализации социальных программ, в том числе программ поддержки работников при реструктуризации и реорганизации организаций системы образования.

11.4. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

11.6. Обеспечивать представительство в аттестационных комиссиях уполномоченных от первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Коми республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

11.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников. Реализовывать программу санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха членов Профсоюза.

11.8. Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки работников образования в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

11.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций системы образования и их работников.

11.10. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли.

11.11. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров. Осуществлять контроль сроков заключения коллективных договоров.

11.12. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости и охраны труда.

11.13. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.15. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.16. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.17. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Управлением, содействовать ее обсуждению в коллективах, обобщать высказываемые мнения, доводить их до сведения сторон.

Приложение  
к Отраслевому соглашению по  
организациям, в отношении которых  
функции и полномочия учредителя  
осуществляет Управление образования  
администрации муниципального района  
«Прилузский», на 2024 — 2026 годы

**ОПЛАТА  
ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ  
ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА  
ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С  
ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА  
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ**

Учитывать имеющуюся квалификационную категорию в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием при установлении должностных окладов в следующих случаях:

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, а также в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа

	<p>организации, в которой выполняется работа);  социальный педагог;  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Старший воспитатель;  воспитатель</p>	<p>Воспитатель;  старший воспитатель</p>
<p>Преподаватель -  организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p>
<p>Руководитель  физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);  инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер  производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности),  воспитатель общежития.</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной</p>	<p>Мастер производственного обучения;</p>

<p>(преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)</p>	<p>инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>



<p>Педагог дополнительного образования (детских домов творчества, центров дополнительного образования)</p>	<p>Учитель, педагог- организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы)</p>
<p>Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Учитель, преподаватель, старший воспитатель, воспитатель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог – библиотекарь, старший вожатый</p>	<p>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>