

Заместитель Губернатора
Тюменской области,
директор Департамента
образования и науки
Тюменской области

А.В. Райдер

«02» июля 2021 года



Председатель Тюменской
межрегиональной организации
Профсоюза работников
народного образования и
науки Российской Федерации

В.Т. Худякова

«02» июля 2021 года



РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям, находящимся в ведении Департамента образования
и науки Тюменской области,

на 2021-2024 годы

Тришито Корнеевской В.А. Корина
06.07.2021

Тюмень, 2021 г.



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Советская, д.61, г.Тюмень, 625000
тел.(3452) 42-60-39, факс: 42-66-37
e-mail: dep_zan@72to.ru

26.07.2021 № 4265-05-02ДЗН
на № _____ от _____

Заместителю Губернатора Тюменской
области, директору Департамента
образования и науки Тюменской
области
А.В. Райдеру

Председателю Тюменской
межрегиональной организации
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской
Федерации
В.Т. Худяковой
625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 49
tumprof@t5.ru

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает, что Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Тюменской области на 2021-2024 годы зарегистрировано 26 июля 2021 года.

Регистрационный номер: № 7 -21С от 26.07.2021 года.

При регистрации соглашения условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И.о. заведующего сектором
трудовых отношений и уровня жизни

Д.А. Гарбузова



1. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Тюменской области и направлено на определение согласованных позиций Сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников сферы образования в Тюменской области и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных и муниципальных образовательных организаций (далее – образовательные организации), на повышение социальной защищенности работников образования, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности Сторон за результаты деятельности в сфере образования.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники образовательных организаций в лице их полномочного представителя - Тюменской межрегиональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Межрегиональная организация Профсоюза);

работодатели – образовательные организации в лице их полномочного представителя – Департамента образования и науки Тюменской области (далее - Департамент образования).

1.3. Действие Соглашения распространяется на государственные образовательные организации, подведомственные Департаменту образования, и работников, состоящих в трудовых отношениях с этими образовательными организациями, а также на муниципальные образовательные организации в части полномочий в сфере образования, осуществляемых Департаментом образования, и на обучающихся образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.4. Соглашение является правовым актом, который регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в сфере образования Тюменской области, в том числе устанавливает общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, и является обязательным для образовательных организаций, на которые он распространяется.

1.5. Соглашение применяется при заключении территориальных отраслевых соглашений, которые не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный федеральным и областным законодательством, Отраслевым соглашением, заключенным на федеральном уровне, Региональным межотраслевым соглашением и настоящим Соглашением.

1.6. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного договора, в основе которого с учетом особенностей их деятельности,

финансовых возможностей могут предусматриваться более благоприятные условия труда по сравнению с установленными федеральными, областными законами, иными нормативными правовыми актами и выше перечисленными Соглашениями.

1.7. Работодатели и выборные органы соответствующих организаций Профсоюза на любом уровне социального партнерства могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборные органы организаций Профсоюза на представление их интересов согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

1.8. Соглашение заключено сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его представителями Сторон.

1.9. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы) работников по сравнению с действующей редакцией Соглашения. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в образовательных организациях действуют нормы, улучшающие права работников.

1.12. Профсоюзные организации образовательных организаций не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших выборные органы профсоюзных организаций на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателями и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.13. Департамент образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, а Межрегиональная организация Профсоюза - до территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение 10 рабочих дней со дня его подписания представителями Сторон для его выполнения. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента образования и Межрегиональной организации Профсоюза.

1.14. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязанности Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

2. Развитие социального партнерства

2.1. Стороны договорились:

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

2.1.2. Участвовать через своих представителей на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых регионального отраслевого, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в образовательных организациях.

2.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.1.5. Считать неправомерным уклонение работодателей от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом организации Профсоюза, от предоставления информации, необходимой для их ведения, от заключения территориальных отраслевых соглашений или коллективных договоров на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением соглашения, коллективного договора.

2.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости и учета общественного мнения.

Предоставлять возможность присутствовать представителям другой Стороны на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, социально-экономические права обучающихся, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по вопросам, предусмотренным в данном Соглашении.

2.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и финансового обеспечения областных целевых программ в сфере образования; по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; по обеспечению гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций; по совершенствованию

ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально-значимым вопросам.

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

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

2.1.10. Один раз в три года проводить областной конкурс среди образовательных организаций на «Лучший коллективный договор».

2.1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решать отраслевой комиссией.

2.1.13. По мере необходимости проводить мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации педагогов и руководителей образовательных организаций, установления условий оплаты труда и др.

2.1.14. Освещать в средствах массовой информации, профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Департамента образования и Межрегиональной организации Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

2.2. Департамент образования обязуется:

2.2.1. При разработке проектов нормативных правовых актов, выносимых на рассмотрение Правительства Тюменской области, а также при принятии приказов и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения областными и ведомственными наградами, заблаговременно информировать о них Межрегиональную организацию Профсоюза для согласования этих проектов выборным органом Межрегиональной организации Профсоюза, а также для непосредственного участия представителей Межрегиональной организации Профсоюза в их разработке.

2.2.2. Содействовать согласно части 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» участию представителей работников в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, либо регулирующих образовательные отношения, которые затрагивают права и интересы работников, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия планов по организации применения профессиональных стандартов, других локальных нормативных актов.

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

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

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

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

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

2.3. Межрегиональная организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций.

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

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

2.3.4. Проводит с участием Совета по правовой работе Межрегиональной организации Профсоюза экспертизу проектов областных законов, иных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников и обучающихся, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства Российской Федерации об образовании, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и профессиональными интересами работников образования.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, необходимость улучшения социально-экономического положения работников и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года, Постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 479-п (ред. от 19.03.2021) «Об утверждении государственной программы Тюменской области «Развитие образования и науки» (на 2019-2025 г.г.) и признании утратившими силу

некоторых нормативных правовых актов» **Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза договорились:**

3.1.1. Способствовать повышению качества образования в Тюменской области, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственных программ Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, уровне Тюменской области и на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

3.1.2. Осуществлять взаимодействие при разработке проектов областных законов и иных нормативных правовых актов, программ, способствующих развитию сферы образования, в том числе:

- о совершенствовании отраслевой системы оплаты труда общеобразовательных организаций с учетом системы нормирования труда на основе типовых норм труда, основываясь на Методических рекомендациях Минобрнауки России (Минпросвещения России) и Единых рекомендациях по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13) и последующие годы;

- о формировании эффективных моделей управления образованием, обеспечивающих реализацию общественного заказа и устойчивое развитие образования как открытой системы;

- об оптимизации управленческих принципов организации образовательного процесса: электронный документооборот, отказ от избыточной отчетности образовательных организаций (использование регионального реестра необходимой информации от образовательных организаций), предоставление услуг и информирование общественности в электронном виде, минимизация трудозатрат педагогических работников;

- о модернизации профессионального образования, в том числе разработка и распространение новых образовательных технологий и форм опережающей профессиональной подготовки (создание центра опережающей профессиональной подготовки) при реализации регионального проекта «Молодые профессионалы», способствующих повышению конкурентоспособности профессионального образования, в рамках национального проекта «Образование», обеспечение соответствия их материально-технической базы современным требованиям (создание мастерских, оснащенных современной материально-технической базой по одной из компетенций);

- о совершенствовании системы подготовки и дополнительного профессионального образования, расширении формата проведения обучающих мероприятий посредством дистанционного обучения и использования видеоконференцсвязи;

- о реализации регионального проекта «Цифровая образовательная среда» в рамках национального проекта «Образование», осуществлении государственной поддержки образовательных организаций в целях оснащения (обновления) их компьютерным, мультимедийным, презентационным оборудованием и программным обеспечением, подготовки в образовательных учреждениях профессионального образования высококвалифицированных кадров для цифровой экономики;

- об установлении мер социальной поддержки работников образования и их финансовом обеспечении.

3.1.3. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования области и принимать меры по ликвидации образовавшейся задолженности, обеспечивать своевременное и достоверное предоставление работодателями сведений в Пенсионный Фонд о заработной плате работников, о занимаемых должностях и стаже работы для учета при назначении досрочной страховой пенсии по старости, обеспечивать начисление и фактическую уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

3.1.4. Совместно осуществлять контроль за целевым использованием средств, выделяемых на сферу образования в Тюменской области, обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.5. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании областного бюджета обращаться с предложениями в органы исполнительной и законодательной власти Тюменской области:

- о законодательном определении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности организаций;

- предусмотреть в нормативных затратах на оказание государственных услуг (выполнение работ) расходы на:

- обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и здоровья работников и обучающихся,

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в образовательных организациях,

- обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в образовательных организациях;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников образовательных организаций, обязательного психиатрического освидетельствования работников согласно ст. 213 ТК РФ;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников и руководителей образовательных организаций с учетом требований профессиональных стандартов;

- единовременное вознаграждение при достижении пенсионного возраста педагогическим работникам;

- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ («Заслуженный работник...»), соответствующие профилю выполняемой работы, ученые степени (доктор наук и кандидат наук).

3.1.6. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих профессиональных конкурсов.

3.2. Департамент образования:

3.2.1. Содействует полному и своевременному финансовому обеспечению образовательной деятельности организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств (в форме субвенций и субсидий), утвержденными областным законом об областном бюджете.

3.2.2. Организует систематическую работу по подготовке и дополнительному профессиональному образованию (по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.3. При реализации функций государственного заказчика целевых областных программ предоставляет Межрегиональной организации Профсоюза информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Межрегиональной организации Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

3.2.4. Обеспечивает соответствие среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций средней заработной плате в общем образовании региона с целью повышения качества кадрового состава дошкольного образования.

3.2.5. Обеспечивает соответствие средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций общего образования среднемесячному доходу от трудовой деятельности в регионе.

3.2.6. Обеспечивает соответствие заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, среднемесячному доходу от трудовой деятельности в регионе.

3.2.7. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, обеспечивает участие представителей Межрегиональной организации Профсоюза в работе Областной аттестационной комиссии.

3.2.8. Представляет Межрегиональной организации Профсоюза по ее запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую для осуществления соответствующих полномочий информацию.

3.2.9. Способствует участию выборных органов организаций Профсоюза в формировании системы демократического государственно-общественного управления образованием, при взаимодействии с государственными органами власти и органами местного самоуправления по вопросам развития и модернизации системы образования, разработке и экспертизе нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования.

3.2.10. Рекомендует органам местного самоуправления принимать решения и осуществлять соответствующие действия, предусмотренные в п.п. 3.2.8, 3.2.9 настоящего Соглашения, в рамках своих полномочий, в том числе и о выделении денежных средств из соответствующего бюджета на единовременное пособие молодым педагогическим работникам, впервые приступившим к работе по полученной специальности по окончании образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального или высшего образования.

3.3. Межрегиональная организация Профсоюза:

3.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в частности:

- за соблюдением законодательства при проведении мероприятий по оптимизации сети государственных организаций, реализующих программы профессиональной подготовки и среднего профессионального образования;

- за соблюдением прав и гарантий работников при проведении мероприятий по реализации стратегических задач развития региона в свете выполнения Указов Президента Российской Федерации.

3.3.2. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательства по установлению и выплате заработной платы разных категорий работников образовательных организаций, при выявлении нарушений обеспечивает устранение их, направляя работодателям акты профсоюзного реагирования и использует законные способы защиты трудовых прав работников.

3.3.3. Участвует в независимой системе оценки качества предоставляемых образовательными организациями образовательных услуг.

4. Развитие педагогического потенциала

4.1. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза договорились совместно в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» нацпроекта «Образование» и утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста, с учётом положений Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 г. № 204:

4.1.1. Способствовать ознакомлению с нормативными правовыми актами и методическими рекомендациями, а также участию в общественно-педагогическом обсуждении проектов:

- единых требований к оплате труда педагогических работников государственных и муниципальных учреждений с учетом установления (дифференциации) ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат;

- пилотной апробации новой модели аттестации учителей, присвоения новых квалификационных категорий «учитель-методист» и «учитель-наставник» в соответствии с п. 30 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста;

- методических рекомендаций «Оценка сравнительного качества обучения на основе исследования мнения учащихся» и внедрение их в практику деятельности педагогических коллективов;

- государственной и профессионально-общественной аккредитации, независимых форм оценки качества образования;

- применения профессиональных стандартов педагогической деятельности в сфере образования;

- реализации и совершенствования ФГОС общего (включая дошкольное) образования, высшего и профессионального образования;

- нормативных правовых актов, разработанных для реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.1.2. Посредством центров непрерывного повышения профессионального мастерства помочь учителям выявить свои сильные стороны и профессиональные дефициты, выстроить индивидуальные маршруты для формирования необходимых компетенций.

Способствовать организации дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации учителей по итогам выявленных в результате апробации профессиональных дефицитов учителей по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

4.1.3. Оказывать информационную, правовую, методическую поддержку образовательным организациям при внедрении новой модели аттестации учителей, профессионального стандарта педагога, при установлении системы оплаты труда с учетом результатов аттестации на основе единых федеральных оценочных материалов.

4.1.4. Не допускать снижения размеров заработной платы педагогических работников, выполняющих тот же объем учебной (педагогической) работы по сравнению с предыдущим учебным годом.

4.1.5. Не допускать изменений условий трудового договора либо расторжения трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных

профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория.

4.1.6. Предоставлять дополнительные гарантии работникам образовательных организаций при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий согласно Приложению 1 к настоящему Соглашению.

4.2. Межрегиональная организация Профсоюза и выборные органы территориальных и первичных профсоюзных организаций:

4.2.1. Представляют интересы членов Профсоюза и принимают меры по защите трудовых прав и профессиональных интересов педагогических работников в условиях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, смешанного обучения в очном и дистанционном режиме.

4.2.2. Консультируют, проводят семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издают информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий и компенсаций при внедрении национальной системы учительского роста, в том числе новой модели аттестации учителей и профессионального стандарта педагога.

4.2.3. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства:

- при определении работодателем форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается в обязательном порядке представитель первичной профсоюзной организации;

- при увольнении работников по инициативе работодателя, в том числе за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- при установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда как в течение учебного года, так и в каникулярный период;

- при изменении определенных сторонами условий трудового договора, установлении и изменении учебной нагрузки; установлении и изменении размеров оплаты труда работников;

- при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются для работников государственных и муниципальных организаций соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти Тюменской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.3. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза обязуются совместно для повышения престижа профессии педагога:

4.3.1. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования, в том числе связанной с реализацией ФГОС дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, начального общего образования для детей с ОВЗ, и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.3.2. Предусматривать финансовое обеспечение права педагогических работников образовательных организаций на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с включением расходов на обучение, а также на оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, если дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется вне места постоянной работы педагога (ст. 187 ТК РФ).

4.3.3. Содействовать созданию необходимых условий труда учителя, преподавателя, иного педагогического работника и оснащенности его рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.3.4. Предусматривать формирование фондов оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников в зависимости от роста потребительских цен на товары и тарифы коммунальных услуг.

4.3.5. Решать вопросы, связанные с сокращением и устранением избыточной отчетности учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, педагогических работников профессиональных образовательных организаций, совершенствованием структуры рабочего времени, условий труда и отдыха педагогических работников, оптимизацией различных видов их организационно-педагогической деятельности.

4.3.6. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа и повышению социального статуса учителя, других педагогических работников:

- регионального проекта «Педагогические династии Тюменской области»,
- областных конкурсов «Педагог года Тюменской области»,
- номинации «Молодой руководитель» в рамках областного конкурса «Педагог года Тюменской области»,
- областного конкурса студентов педагогических образовательных организаций «Мой педагогический дебют»,
- областного фестиваля педагогических идей «Мое педагогическое открытие»,
- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов,
- мероприятий по формированию позитивного образа учителя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.

4.3.7. Участвовать во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, в которых Общероссийский Профсоюз образования является соучредителем с Министерством просвещения Российской Федерации, а на областном этапе – Межрегиональная организация Профсоюза является соучредителем и соорганизатором с Департаментом образования:

- Всероссийский конкурс «Учитель года России»;
- Всероссийский профессиональный конкурс «Воспитатель года России»;
- Всероссийская олимпиада педагогов начальной школы «Мой первый учитель»;
- Всероссийский профессиональный конкурс «Арктур»;
- Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Сердце отдаю детям»;
- Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Педагог-психолог России»;
- Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Учитель-дефектолог России»;
- Всероссийский конкурс педагогических работников «Воспитать человека»;
- Всероссийский конкурс «Педагогический дебют»;
- Всероссийский конкурс «Директор года России»;
- Российская психолого-педагогическая олимпиада имени К.Д. Ушинского для старшеклассников, ориентированных на получение педагогической профессии.

4.3.8. Обеспечивать создание и организацию деятельности клубов участников конкурса «Учитель года», советов молодых педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда для формирования и укрепления позитивного имиджа учителя.

4.3.9. Определить и применять формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, а также представлять их за выдающиеся заслуги и многолетний добросовестный труд в сфере образования к ведомственным и областным наградам, применять иные формы стимулирования педагогов.

При определении количества лиц, представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывать мотивированное мнение Межрегиональной организации Профсоюза и территориальных организаций Профсоюза.

4.3.10. Привлекать педагогических работников к участию в общественно-государственных советах с целью учета их мнения по вопросам развития сферы образования.

4.3.11. Внедрить систему сопровождения (наставничества) педагогов в образовательных организациях.

4.3.12. Уделять внимание вопросам защиты прав педагогических работников в части неприкосновенности частной жизни и защиты профессиональной чести и достоинства, а также прав на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников в соответствии с федеральным законодательством.

4.3.13. Организовать общественно-профессиональное обсуждение с целью актуализации выявления кандидатов педагогических работников, представляемых на награждение званием «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Российской Федерации».

4.3.14. Использовать возможности информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для популяризации профессии учителя, повышения социальной значимости и престижа педагогического труда (например, проведение в социальных сетях тематических флешмобов и акций, посвященных учителям и школе).

4.3.15. Принять участие в реализации исторического проекта «Учитель и учительство. История и современность», в создании видеороликов «Истории успеха» с участием успешных педагогических работников, в публичном медиа-проекте с участием директоров школ и ректоров педагогических университетов.

5. Организация работы с молодыми педагогами

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установление для наставников системы стимулирования по результатам их работы;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;
- организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательных организациях;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе областных конкурсов «Педагог года», в номинации «Педагогический дебют»;
- осуществление деятельности областного Совета молодых педагогов по формированию и укреплению позитивного имиджа педагогического работника;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей.

5.2. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров и территориальных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению и стимулированию наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях;
- осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- содействию улучшения жилищных условий молодых педагогов посредством предоставления субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, реализации государственной поддержки молодых семей на селе;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Организация работы со студентами организаций профессионального и высшего образования:

- разработка и внедрение системы правовой и консультативной поддержки студенчества, содействие решению проблем вторичной занятости, организация отдыха и оздоровления студентов, особенно из малообеспеченных и социально-незащищенных категорий;

- участие в российском, окружном и организация областного этапа Всероссийского конкурса «Студенческий лидер», способствующего выявлению студенческих профсоюзных лидеров;

- выявление и поддержка молодежи, заинтересованной в получении педагогической профессии и работе в сфере образования;

- осуществление выплаты профсоюзных стипендий студентам – членам Профсоюза, успешно получающим образование по очной форме обучения как на бюджетной основе, так и с полным возмещением затрат, и активно участвующим в деятельности профсоюзной организации;

- формирование регионального целевого заказа на подготовку педагогических кадров и участие в отборе кандидатов на эти бюджетные места;

- содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение первого года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

5.4. Организация и проведение мероприятий, направленных на педагогическую профессиональную ориентацию школьников, формирование мотивации к выбору педагогической профессии, в том числе и посредством ежегодного участия в Российской психолого-педагогической олимпиаде имени К.Д. Ушинского для старшеклассников.

5.5. Создание системы формирования педагогических классов в общеобразовательных организациях.

6. Трудовые отношения

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

6.1.1. Трудовой договор с работником образовательной организации заключается, как правило, на неопределенный срок.

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

6.1.2. При заключении трудовых договоров с работниками государственных (муниципальных) организаций рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной)

организации при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

При поступлении на должность руководителя государственной образовательной организации Тюменской области обеспечивается заключение трудового договора на основе Типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329, с учетом положений постановления Правительства Тюменской области от 1 июля 2013 г. № 226-п.

6.1.3. При оформлении трудовых отношений с работником образовательной организации необходимо учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам специальной оценки условий труда, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание организации;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

6.1.4. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, объем его учебной (педагогической) работы, 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.

6.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию с выборным органом ППО). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) в новом учебном году.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника.

6.1.6. В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

С работником образовательной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо оформлять дополнительное соглашение.

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

6.1.7. В случае поручения работнику образовательной организации с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.1.8. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников образовательной организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя, за заведование кабинетом, мастерской и т.д.).

6.1.9. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

6.1.10. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, 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 дополнительных соглашений к трудовым договорам;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

6.1.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Представители Сторон, руководствуясь в своей деятельности Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей, договорились, что:

6.2.1. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее – Закон № 273) педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 Закона № 273, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12 Закона № 273 самостоятельно разрабатывается и утверждается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2.2. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), так как в законодательстве об образовании предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) образовательной организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (пункт 5 части 3 статьи 47 Закона № 273).

6.2.3. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)

между несколькими учителями (преподавателями), не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

- обеспечивает свободный доступ учителей (преподавателей) к утверждённым рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право учителей (преподавателей) на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

- не требует от учителей (преподавателей) рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с обязательной типовой структурой.

6.2.4. Руководители образовательных организаций не допускают:

- практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников обучающихся;

- практику обязательного комментирования контрольно-оценочной деятельности в рамках информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, им гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273).

6.2.5. Установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости предусматривается в локальных нормативных актах образовательной организации.

6.2.6. В должностные обязанности учителей, преподавателей входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности учителей, преподавателей входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 статьи 48 Закона № 273). При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями, преподавателями какой-либо отчётности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

6.3. В сфере трудовых отношений представители сторон договорились, что:

6.3.1. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, разработки и оформления трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), примерных положений, предусматривающих показатели эффективности деятельности

педагогических работников и руководителей образовательных организаций для установления единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников, занятых предоставлением образовательных услуг.

6.3.2. Предусматривают в методических рекомендациях при формировании показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и работников образовательных организаций основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность, в том числе участие организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, выборных профсоюзных органов при осуществлении стимулирования труда работников.

6.3.3. Способствуют проведению мероприятий по формированию независимой системы оценки качества предоставляемых образовательных услуг образовательными организациями и введению публичных рейтингов их деятельности.

6.3.4. Принимают в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых споров в случае их возникновения в образовательных организациях.

6.3.5. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

7. Гарантии обеспечения занятости работников

7.1. Департамент образования:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового состава и потребности в кадрах образовательных организаций, в том числе текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, потребности в получении дополнительного профессионального образования для формирования государственного задания с целью гарантии занятости работников.

7.1.2. Разрабатывает и обеспечивает финансирование системы мер:

- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в том числе и увольняемых по сокращению штата (численности) работников;

- по трудоустройству выпускников образовательных организаций, реализующих программы педагогической профессиональной направленности;

- по профессиональной и социальной адаптации учителей и преподавателей из числа молодежи и недопущению их увольнения в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет работы;

- по эффективному использованию кадровых ресурсов и др.

7.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение прогнозной потребности образовательных организаций в

педагогических кадрах и дополнительном профессиональном образовании работников.

7.2. Межрегиональная организация Профсоюза:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации, реорганизации образовательных организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав и соблюдения гарантий работников образования при реорганизации, ликвидации и сокращении численности (штата) работников образовательных организаций.

7.3. Стороны договорились:

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

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

Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

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

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

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных организаций, может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за три месяца, а при массовом увольнении не менее чем за пять месяцев, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии законодательством Российской Федерации уведомление службы занятости населения.

Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ, обладают работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего или профессионального образования; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий; молодые педагоги, впервые поступившие на работу по полученной

специальности, в течение трех лет со дня получения образования соответствующего уровня.

В коллективном договоре могут предусматриваться и иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

7.3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа (профком) первичной профсоюзной организации образовательной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлено, что увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.6. При реструктуризации сферы образования, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводят соответствующие мероприятия с участием представителей профсоюзных организаций.

7.3.7. Для реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить меры по подготовке, дополнительному профессиональному образованию, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

7.3.8. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме (о чем необходимо предусмотреть в трудовых договорах или дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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.

8. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

организаций устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, независимо от занимаемой должности в образовательной организации, расположенной в сельском поселении, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Для педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.1.2. Педагогическим работникам (учителям, преподавателям, тренерам-преподавателям, педагогам дополнительного образования) конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (учебной нагрузкой), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

8.1.3. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

Правилами внутреннего трудового распорядка рекомендуется предусматривать свободный день работникам для самообразования, дополнительного профессионального образования, подготовки к занятиям.

8.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями трудового законодательства, другими федеральными законами и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536).

8.1.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, которым, исходя из специфики деятельности, не может быть установлен обеденный перерыв конкретной продолжительности, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (на переменах). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

При составлении расписаний занятий образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу, согласно пункту 3.1 Приказа № 536.

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

8.1.7. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации, предусматривая в них:

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

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

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

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

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

8.1.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. Педагогические работники в каникулярное время могут привлекаться для выполнения педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах установленного учетного периода (например, месяца).

Оплата труда педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.1.9. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

8.1.10. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, что необходимо предусмотреть в их трудовых договорах.

8.1.11. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу представителя работодателя, где предусматривается оплата в двойном размере или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставление другого дня отдыха.

8.1.12. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учета рабочего времени).

8.1.13. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск,

продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

8.1.14. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ или нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

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

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

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

8.1.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в целях обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

8.1.17. Продолжительность ежегодного отпуска преподавателям, учителям и иным педагогическим работникам предоставляется за первый год работы в каникулярный период, в том числе и до истечения шести месяцев работы, в соответствии с продолжительностью, установленной для этих должностей и оплачивается в полном размере.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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 из установленной продолжительности отпуска (в полном размере).

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

8.1.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

8.1.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в образовательных организациях, финансируемых из областного бюджета, устанавливается органами государственной власти Тюменской области. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

8.1.20. Согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

8.1.21. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8.1.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников - беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.24. Работникам предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) по их письменным заявлениям в

обязательном порядке. Конкретная продолжительность и условия оплаты (без сохранения заработной платы, либо с полной или частичной оплатой), предусматривается в коллективных договорах.

8.1.25. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, утвержденном приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 № 644 (далее – Приказ № 644).

8.2. Представители Сторон рекомендуют согласно пункту 5 Приказа № 644 регулировать в коллективном договоре такие вопросы, как продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другое, не предусмотренное в Приказе № 644, в следующей редакции:

8.2.1. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

8.2.2. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

8.2.3. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8.2.4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

8.2.6. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы или с оплатой (полностью или частично) за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности (при возможности).

8.2.7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (преподавательской) работы при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

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

8.2.9. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту

работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска на работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

9. Оплата и нормы труда

9.1. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза исходят из того, что:

9.1.1. Приоритетным направлением на период действия Соглашения является неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

9.1.2. Нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Тюменской области, органов местного самоуправления.

9.1.3. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций в соответствии с трудовым законодательством, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов» (ст. 135 ТК РФ), ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

9.1.4. В системах оплаты труда государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

9.1.5. Установление или изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций осуществляются с учетом:

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

достигнутого уровня оплаты труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

9.1.6. При совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда работников образовательных организаций обязательно учитывать следующее:

- заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- за труд равной ценности производится равная оплата, не допускается какая бы то ни была дискриминация – различия, исключения, предпочтения, не связанные с деловыми качествами работников;

- в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

- ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками;

- в одной образовательной организации размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не должны различаться по одноименным должностям работников (профессиям рабочих);

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

- средства, предназначенные на оплату труда в организациях (без учета районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате и дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания), перераспределяются таким образом, что на установление гарантированной части заработной платы работников направляется не менее 70% фонда оплаты труда организации;

- размеры выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, определяются на основе формализованных критериев достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников организаций.

9.1.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, является сверхурочной работой с соответствующей оплатой труда (ст.ст. 99, 152 ТК РФ).

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

9.1.9. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой 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 (не ниже указанного размера) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

9.1.10. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической)

работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

9.2. В области оплаты труда действуют следующие положения:

9.2.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.2.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

9.2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

9.2.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

9.2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

9.3. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза согласились, что:

9.3.1. Орган управления, осуществляющий от имени муниципального образования функции учредителя образовательных организаций, принимает решение о формировании централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций (централизованный фонд может и не формироваться на уровне муниципалитета). Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в порядке, установленном нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования труда включается представитель выборного органа территориальной организации Профсоюза.

9.3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (не более 70 %), стимулирующей части (не менее 30 %) и социальной части.

Фонд оплаты труда образовательной организации профессионального образования состоит из базовой части (не менее 75 %), стимулирующей части (не более 25 %) и социальной части.

Объем социальной части определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в п. 9.3.3., и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году. На эти выплаты из социальной части выделяются дополнительные финансовые средства из областного бюджета.

9.3.3. За счет средств социальной части осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук:

- а) за ученую степень доктора наук;

- б) за ученую степень кандидата наук;

- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный...", соответствующее профилю выполняемой работы, либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы;

- г) за орден СССР или Российской Федерации.

Данные выплаты осуществляются с учетом районных коэффициентов к заработной плате.

9.3.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации.

9.3.5. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

9.3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий).

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных нормативных актах образовательной организации, утверждаемых работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ и (или) в коллективных договорах с учетом рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников и руководителей образовательных организаций.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательной организации, причем в состав данной комиссии

в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Департамент образования в соответствии с требованиями законодательства, иных нормативных правовых актов обеспечивают:

9.4.1. Разработку методических рекомендаций показателей и критериев эффективности деятельности государственных (муниципальных) организаций, их руководителей и работников для установления единых методологических подходов в этом вопросе;

9.4.2. Проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в образовательных организациях, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда соответствующих категорий работников;

9.4.3. Финансирование проведения аттестационных процедур при аттестации педагогических работников, в том числе оплату работы экспертов из числа привлеченных специалистов и работников.

9.5. Стороны считают необходимым:

9.5.1. Обеспечивать соответствие отраслевой системы оплаты труда общеобразовательных организаций требованиям законодательства Российской Федерации.

9.5.2. Обеспечивать установление образовательными организациями размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по всем категориям работников.

9.5.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций профессионального образования.

9.5.4. Проводить мониторинги систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, которые не могут быть меньше минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области (при условии выполнения работниками нормы рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности)), соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

9.5.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям стимулировать педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

10. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. Стороны исходят из того, что:

10.1.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, образовательные организации самостоятельно определяют направления

использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера,
- улучшение условий труда и быта,
- удешевление стоимости общественного питания,
- организацию отдыха работников, их семей,
- мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников,
- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения,
- другие социальные нужды работников и их детей, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

10.1.2. Представители работодателей осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности (в том числе и на имеющейся базе образовательных организаций высшего образования).

10.2. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- направление части средств, полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников, обучающихся профессиональных образовательных организаций;
- выделение средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно ст. 377 ТК РФ.

10.3. Необходимо предусмотреть в территориальных отраслевых соглашениях, коллективных договорах образовательных организаций предоставление дополнительных гарантий работникам при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий, установленных в Приложении 1 к настоящему Региональному отраслевому соглашению.

10.4. Стороны договорились осуществлять контроль:

- за своевременным и полным возмещением затрат на коммунальные услуги педагогическим работникам и неработающим пенсионерам сферы образования в сельских поселениях, рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с федеральным и областным законодательством;
- выплатой ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ («Заслуженный...»), соответствующее профилю выполняемой работы, ученые степени (доктор наук и кандидат наук);

- за предоставлением гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем не реже одного раза в три года для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются для работников государственных организаций Тюменской области нормативным правовым актом органов государственной власти Тюменской области, а для работников муниципальных организаций – нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

- за предоставлением гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, а также выплатой компенсаций за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Правительством Тюменской области в пределах средств областного бюджета, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

10.5. Межрегиональная организация Профсоюза:

10.5.1. Осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы, распределением стимулирующего фонда оплаты труда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области.

10.5.2. Оказывает бесплатную консультативную, методическую, правовую и практическую помощь членам Профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные органы.

10.5.3. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, в том числе оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, распределения учебной (преподавательской) нагрузки, предоставления гарантий и компенсаций работникам образовательных организаций, пенсионного обеспечения и др.

11. Условия и охрана труда

11.1. Стороны договорились, что охрана труда и здоровья работников и обучающихся является одним из приоритетных направлений деятельности:

11.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм и правил охраны труда работодателями и работниками образовательных организаций.

11.1.2. Принимать меры по финансовому обеспечению для проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях.

11.1.3. Систематически обучать по вопросам организации охраны труда и осуществлять проверку знаний требований охраны труда руководителей образовательных организаций, председателей территориальных организаций Профсоюза и профсоюзных уполномоченных по охране труда.

11.1.4. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях президиума Межрегиональной организации Профсоюза и коллегии Департамента образования.

11.1.5. Рекомендовать органам местного самоуправления выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства по охране труда, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда образовательной организации, использование которых отражается в коллективных договорах или в соглашениях об охране труда.

11.1.6. Предусматривать включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

11.1.7. Осуществлять контроль за вновь вводимыми объектами в системе образования.

11.2. Департамент образования способствует финансовому обеспечению мер по охране труда и пожарной безопасности, капитального и текущего ремонта зданий, замены вышедшего из строя оборудования, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и обучающихся в образовательных организациях, проведения специальной оценки условий труда.

11.3. Департамент образования способствует деятельности **работодателей и их представителей**, которые в соответствии с требованиями законодательства:

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

11.3.2. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников-предпенсионеров, не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством;

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

11.3.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ), предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

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

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

11.3.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

11.3.8. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

11.3.9. Проводят мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций; осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

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

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

11.3.12. Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством;

11.3.13. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности; представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

11.4. Межрегиональная организация Профсоюза организует обучение профсоюзного актива, профсоюзных уполномоченных по охране труда и проверку знаний требований охраны труда; обеспечивает территориальные профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам условий и охраны труда; осуществляет общественный контроль за соблюдением условий и охраны труда в образовательных организациях; обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении норм и правил по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

11.5. Выборные органы первичных профсоюзных организаций, технические инспекторы труда, профсоюзные уполномоченные лица по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда в образовательных организациях и выполнением работодателем своих обязанностей по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Работодатель обязан выполнять представления внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ.

11.6. В случае неблагоприятных условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), выявленных нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда профсоюзных организаций вправе информировать об этом работодателя и при непринятии мер направлять представления в Государственную инспекцию труда в Тюменской области о приостановке выполнения работ в данной образовательной организации до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

11.7. В связи с принятием 426-ФЗ **работодатель обязан** организовать и обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест условий труда (ч.1 ст. 17):

11.7.1. Создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда;

11.7.2. В состав комиссии включить представителей работодателя, в том числе специалиста по охране труда, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ.

11.7.3. Учитывать результаты спецоценки условий труда при:
- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;

- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;
- оценке уровня профессиональных рисков;
- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. На тех рабочих местах, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, установленных частью 5 статьи 11 426-ФЗ. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

11.8. Представители профсоюзных организаций участвуют в проведении специальной оценки условий труда **посредством:**

- включения представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в комиссию по проведению специальной оценки условий труда,
- предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования,
- возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда;
- осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.9. На основании внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ изменений в ст. 219 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

11.10. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счет бюджетных средств осуществляется на основании ст.ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

11.11. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда для работников.

11.12. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11.13. Работодатели совместно с соответствующими выборными профсоюзными органами осуществляют организацию отдыха, проведение оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников за счет средств фонда социального страхования, выделяемых для приобретения санаторно-курортных путевок работающим во вредных условиях труда с целью профилактики профзаболеваний.

12. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и членов Профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности Межрегиональной организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Региональным соглашением между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области», настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, коллективным договором.

12.2. Работодатели и их полномочные представители:

12.2.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности, не допуская ограничения и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создают условия для осуществления деятельности их выборных органов.

12.2.2. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; предоставляют средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, транспортные средства для осуществления профсоюзной деятельности, что закрепляется в коллективном договоре согласно ст. 377 ТК РФ.

12.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных организаций посещать образовательные организации для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

12.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников-членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников образовательной организации.

12.3. Стороны подтверждают, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда подлежат рассмотрению работодателями в недельный срок и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

12.4. Стороны признают гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

12.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может

производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

12.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами президиума Межрегиональной организации Профсоюза – не менее 10 рабочих дней в год, членами комитета Межрегиональной организации Профсоюза, внештатными правовыми и техническим инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год.

12.4.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

12.5. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза рекомендуют:

12.5.1. Предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск;
- производить премирование работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, за участие в общественно-государственном управлении образовательной организацией, за работу по повышению имиджа образовательной организации и др.;
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе

съездов, конференций, комитетов, президиумов, собраний, созываемых Межрегиональной организацией Профсоюза и Профсоюзом.

12.5.2. Предусмотреть при заключении территориальных соглашений с органами местного самоуправления условия для осуществления деятельности территориальной организации Профсоюза и ее выборных органов, какие установлены в ст.377 ТК РФ для выборных органов первичных профсоюзных организаций.

12.6. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюзных организаций работников, освобожденных от работы в образовательных организациях:

- предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации;

- сохранять социальные гарантии и льготы, действующие для работников образовательных организаций данной территории;

- сохранять за освобожденными профсоюзными работниками, выполняющими работу по совместительству в образовательных организациях, право на возмещение затрат по коммунальным услугам наравне с основными работниками этих организаций.

12.7. Стороны рекомендуют признавать социально значимой для образовательной организации работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

12.8. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители **согласовывают** с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- Положения о системах оплаты и стимулирования труда;

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

- правила и инструкции по охране труда и др.

12.9. Департамент образования:

12.9.1. Предоставляет работникам аппарата Межрегиональной организации Профсоюза отапливаемые, электрифицированные и соответствующие санитарным нормам и требованиям кабинеты № 306, 310.

12.9.2. Предоставляет Межрегиональной организации Профсоюза зал заседаний для проведения пленумов, конференций, совещаний, семинаров, обеспечивает в этом зале работу соответствующего оборудования, в том числе и для проведения профсоюзных мероприятий в режиме видеоконференцсвязи.

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами, представителями Сторон - коллегией Департамента образования и президиумом Межрегиональной организации Профсоюза, а также Департаментом по труду и социальному развитию Тюменской области.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

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

13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента образования и президиума Межрегиональной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

13.4. 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, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Приложение 1
к РЕГИОНАЛЬНОМУ ОТРАСЛЕВОМУ
СОГЛАШЕНИЮ по организациям,
находящимся в ведении
Департамента образования
и науки Тюменской области,
на 2021-2024 годы

**Дополнительные гарантии при аттестации педагогических
работников образовательных организаций:**

1. При аттестации педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) работники на основании решения Областной аттестационной комиссии освобождаются от проведения экспертизы их педагогической деятельности, если в межаттестационный период они являются:

- награжденными государственной наградой;
- победителями регионального, окружного или федерального этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации;
- подготовившими победителей или призеров федерального или окружного этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства;
- тренерами-преподавателями, подготовившими победителей или призеров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Чемпионата Мира, Первенства Европы, Первенства Мира.

2. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию решением Областной аттестационной комиссии они освобождаются от проведения экспертизы их педагогической деятельности, если в межаттестационный период являются:

- награжденными ведомственными наградами;
- участниками регионального, окружного или федерального этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации;
- подготовившими победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников и олимпиад профессионального мастерства.

3. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от уровня образовательных программ, реализуемых образовательными организациями, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

при переходе из частной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации,

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;

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

Таблица

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, Учитель, Воспитатель (независимо от типа организации), социальный педагог, педагог – организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности).
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, Старший воспитатель
Преподаватель- организатор основ безопасности деятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Педагог дополнительного образования, Старший педагог	Старший педагог дополнительного образования, Педагог дополнительного

дополнительного образования	образования, педагог-организатор (по аналогичному профилю), тренер-преподаватель
Педагог-организатор, Тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор – методист	Старший инструктор – методист
Старший инструктор – методист	Инструктор – методист
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физвоспитанию))	Руководитель физвоспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным программам), воспитатель, старший педагог

	дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования, педагог дополнительного образования (если его деятельность связана с одним из видов искусств)	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования, педагог дополнительного образования (если его деятельность связана с одним из видов искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП, педагог дополнительного образования (если его деятельность связана с физической культурой и спортом)	Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП, педагог дополнительного образования (если его деятельность связана с физической культурой и спортом)
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования

4. При выполнении педагогическими работниками педагогической работы по должности, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по иной должности, предусмотренной в ч. 6 п. 3 (таблица) настоящего Приложения 1 к Соглашению, работодатель своим распорядительным актом устанавливает в течение срока действия квалификационной категории условия оплаты труда по должности (по которой не установлена квалификационная категория) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, выплачиваемого по иной должности, если по обеим должностям совпадают профили работы, должностные обязанности, учебные программы.

5. Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию по одной должности, через 2 года после ее установления могут подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности, по обеим должностям должны совпадать профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили работы либо должностные обязанности.

6. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили работы либо должностные обязанности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по другой должности.

7. 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.

8. Педагогические работники образовательных организаций, имеющие (имевшие) первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, вправе подать заявление о прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию - для имеющих (имевших) высшую квалификационную категорию, а для имеющих (имевших) первую квалификационную категорию - для установления высшей категории только по истечении двух лет после получения первой квалификационной категории.

9. На основании решения Областной аттестационной комиссии **работодатель распорядительным актом сохраняет (устанавливает) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории:**

а) на период до одного года с даты продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательных организациях, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

-отпуска по беременности и родам;

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- длительной командировки (более двух месяцев);
- временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
- ликвидации образовательного учреждения;
- работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе организации Профсоюза;

б) до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста,

либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но сохранение повышенной оплаты труда в период не более одного года;

в) на весь период действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, но не более пяти лет;

г) по 31 декабря 2021 года, если годичный срок сохранения повышенной оплаты труда истек в период с 1 сентября 2020 года по 1 декабря 2021 года, в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Тюменской области.

Меры социальной поддержки, предусмотренные в настоящем пункте Соглашения, необходимо урегулировать в коллективных договорах образовательных организаций.

10. Областная аттестационная комиссия обеспечивает возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имевших квалификационных категорий либо имеющих первую или высшую квалификационную категорию и пожелавших пройти аттестацию на соответствие требованиям квалификационной категории, с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и соблюдением необходимых санитарно-гигиенических и профилактических мер.

Перечень документов, предоставляемых в Областную аттестационную комиссию для рассмотрения вопроса о распространении повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- заявление педагогического работника о продлении повышенной оплаты труда с учетом ранее установленной квалификационной категории, содержащее приложения соответствующих документов, подтверждающих наличие основания для установления повышенной оплаты труда;

- ходатайство работодателя и первичной профсоюзной организации;

- копия приказа или аттестационного листа об установлении квалификационной категории, в случаях, предусмотренных в п.п. «а», «б», «в», «г» п. 9 настоящего Приложения 1 к Соглашению.

Соответствующие документы необходимо представить в Областную аттестационную комиссию **не позднее двух месяцев со дня продолжения (возобновления) трудовых отношений либо истечения срока действия квалификационной категории для работников предпенсионного возраста.**

Решение Областной аттестационной комиссией по этому вопросу принимается в течение одного месяца со дня предоставления соответствующих документов.

11. В состав аттестационной комиссии образовательных организаций при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

12. Предусмотреть в коллективных договорах, что:

- необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;

- представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

13. Дополнительные гарантии при аттестации педагогических работников образовательных организаций, предусмотренные в Приложении 1 к настоящему Соглашению, распространяются на педагогических работников – членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью 54 (пятьдесят
четыре) листа

Председатель ТМО Общероссийского
Профсоюза образования


В. Г. Худякова

