

СОГЛАШЕНИЕ

№ 1 **МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА РЯЗАНИ И РЯЗАНСКОЙ ГОРОДСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

на 2025 – 2027 годы

Понятия, применяемые в настоящем Соглашении.

Профсоюз – Проффессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации

Работодатели – управление образования и молодежной политики администрации г. Рязани, руководители образовательных организаций (учреждений) г.Рязани.

Образовательные организации (учреждения) – школы, детские сады, учреждения дополнительного образования, находящиеся в ведении Управления образования и молодежной политики администрации г.Рязани.

Орган Профсоюза – Комитет Рязанский городской организации Общероссийского профсоюза образования (далее Комитет), президиум Рязанской городской организации Общероссийского профсоюза образования, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее Профком)

Работники - работники образовательных организаций (учреждений) г. Рязани

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое Соглашение между Управлением образования и молодежной политики администрации г. Рязани и Рязанской городской организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Территориальное Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области, с учетом:

- Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Проффессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы (далее общероссийское Соглашение¹),

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026годы, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Проффессиональным союзом работников

- Регионального Соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2025 - 2027 годы, (далее Трехстороннее областное Соглашение),
- Регионального отраслевого Соглашение между Министерством образования и Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025 -2027 годы, (далее – Региональное Соглашение) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, находящихся в ведении министерства образования Рязанской области.

Территориальное Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам образования.

Территориальное Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

Территориальное Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях (учреждениях), находящихся в ведении Управления образования и молодежной политики администрации г. Рязани, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Территориального Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники образовательных организаций (учреждений), в лице их полномочного представителя - Рязанского городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Комитет Профсоюза);

работодатели в лице их полномочного представителя - управления образования и молодежной политики администрации г. Рязани (далее – Управление образования).

1.3. Действие Территориального Соглашения распространяется на всех работников и работодателей организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в состав Комитета Профсоюза.

Пункты Территориального Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Комитет Профсоюза является полномочным представителем работников при разработке и заключении Территориального Соглашения, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах их компетенции.

1.4.2. Непосредственно в учреждениях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры, локальные акты учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Общероссийским отраслевым соглашением, Трехсторонним областным соглашением, Региональным соглашением и настоящим Территориальным Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Территориальным Соглашением.

Соглашение подлежит ведомственной регистрации в Министерстве образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанском областном комитете Общероссийского профсоюза образования.
(Приложение 1)

1.4.3. В течение срока действия Территориального Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или

изменения настоящего Территориального Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Территориальному Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Территориального Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников.

Дополнительное Соглашение подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области.

1.4.4. Ни одна из сторон, подписавших Территориальное Соглашение, не вправе в течение его срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Территориального Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Территориальному Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.4.5. Текст Территориального Соглашения доводится Управлением образования до руководителей образовательных организаций (учреждений), Комитетом Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций, а также размещается на официальном сайте Управления образования и Комитета Профсоюза

1.4.6. Соглашение вступает в силу 1 января 2025 года и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право 1 раз продлить действие Территориального Соглашения на срок до трех лет.

Итоги выполнения Территориального Соглашения рассматриваются на совместном заседании коллегии Управления образования и комитета Городской организации Профсоюза.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Территориального Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства, **Стороны признали необходимым:**

2.1.1. Участие представителей другой стороны Территориального Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, предоставление друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и

интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организаций.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции, по запросу любой из сторон Территориального Соглашения, имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- статистические данные по сети учреждений, численности обучающихся, работающих;
- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательных организаций города;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы организаций образования города, условий и охраны труда в организациях;
- показатели кадровой обеспеченности образовательных организаций;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.1.3. Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Территориального Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения Территориального Соглашения (*Приложение № 2*). Срок полномочий комиссии - весь период действия Соглашения.

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

2.2. Управление образования обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. Заблаговременно представляет проекты нормативных правовых актов, затрагивающие социально-экономические и трудовые права и

интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Комитета Профсоюза.

Образовательным организациям осуществлять аналогичный порядок согласования локальных и нормативно-правовых актов с Профкомом.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей органов профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных организаций (учреждений) г.Рязани на первую квалификационную категорию и на соответствие занимаемой должности.

2.2.3. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.2.4. Способствует формированию в образовательных организациях с участием профсоюзного комитета системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

2.2.6. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя - наличие и выполнение коллективного договора, социальных программ и проектов, создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением, в том числе:

- развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);
- создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;
- создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

2.3. **Комитет Профсоюза** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

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

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и профсоюзным организациям помощь при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключенных коллективных договоров образовательных организаций.

2.3.5. Анализирует поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы образовательных организаций (учреждений) и направляет предложения в Управление образования.

2.3.6. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Территориальное соглашение и коллективные договоры.

2.3.7. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Территориального Соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.

2.3.8. Организует обучающие семинары, в том числе в режиме онлайн, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам социального партнёрства, применения норм трудового законодательства.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. **Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

3.1.2. В установленном порядке обращаться в органы государственной власти Рязанской области и г. Рязани для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных организаций;
- увеличения норматива расчетной стоимости одного обучающегося (воспитанника) при подушевом финансировании;
- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных организаций различных типов и видов;

- освобождения организаций от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.1.3. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием представители работников участвуют в работе управляющих, попечительских советов, комиссий по распределению стимулирующей части заработной платы и премий.

3.2. **Управление образования** ежегодно дает предложения о включение в городской бюджет на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

- 1) оплату труда работников;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;
- 3) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников образования (Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- 4) капитальный и косметический ремонт подведомственных организаций образования;
- 5) финансирование мероприятий по охране труда (в том числе приобретение специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами).
- 6) отдых и оздоровление работников образования.

4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 6¹ и 6² статьи 47 Федерального закона об образовании, рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием

Профсоюза, положений отраслевых Соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.2. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

4.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

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

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

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

4.1.5. С работниками образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных

технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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

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

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, для выполнения им трудовой функции дистанционно. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других обстоятельств, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

4.1. Управление образованием в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.1.1. Руководители организаций при разработке штатного расписания приводят наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных организаций в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

4.1.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения Профкома.

Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.1.3. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.1.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным совмещением, производится администрацией организации с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.1.6. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Данная категория работники тарифицируются ежегодно.

4.1.7. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Образовательные (учреждения) организации самостоятельно определяют их вид и размер оплаты и фиксируют в коллективном договоре.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация организации вправе привлекать их к педагогической и воспитательной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

4.2.2. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.2.3. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

4.2.4. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.2.5. В образовательных организациях не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

4.2.6. При обоснованном сокращении рабочих мест в образовательных организациях проведение необходимых мероприятий начинается в конце учебного года.

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

4.2.8. К массовому высвобождению работников относится:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 100 и более человек в течение 90 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца, представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников.

4.2.9. Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления мотивированные предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4.2.10. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

4.2.11. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

4.2.12. Организация (учреждение), с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

Рекомендуется включить в коллективные договора предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков:

- помощникам воспитателей в детских садах – до 7 календарных дней;
- поварам образовательных организаций (учреждений) – до 7 календарных дней.

4.2.13. Не ограничивать право учителей:

- на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;
- на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, с учетом установленных локальным актом образовательной организации системы контрольно-оценочных процедур.

4.3. Комитет Профсоюза обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Соглашения.

4.3.2. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учебу профактива по вопросам трудового законодательства и т.д.

4.3.3. Своевременно информировать Управление образования о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Территориального Соглашения с целью разрешения конфликтов в судебно-порядке.

4.3.4. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

4.4.5. В целях предупреждения, выявления нарушений норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводить профсоюзные проверки.

5. Оплата труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Рязанской области и Муниципального образования - г. Рязань.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с Профкомом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. Работодатели с учетом мнения Профкома разрабатывают Положение об оплате труда, в котором предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего

времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

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

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

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

- а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

5.1.4. Положение об оплате труда работников образовательных организаций включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее – оклады (ставки) работников, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников организаций в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей организаций.

5.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда организации.

5.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников организаций предусматривают увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (ставки);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.1.6. Оплата труда педагогических и других работников организации, 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.

5.1.7. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с нею видов отчетной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.1.8. Рекомендовать работодателям и Профсоюзам предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций:

а) установление выплат компенсационного характера педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР).

5.1.9. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, сохранять работникам организации образования, участвовавшим в забастовке заработную плату в полном объеме.

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.1.10. Выплаты за классное руководство (за счет средств областного бюджета) устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленные выплаты начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

5.1.11. Оплату труда педагогическим работникам по индивидуальному обучению детей с ограниченными возможностями здоровья производить в

течение всего учебного года согласно тарификации, в том числе в летние каникулы.

5.1.12. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательных организациях (учреждениях).

5.1.13. Оплата труда медицинских, библиотечных работников организаций образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

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

5.1.14. Обеспечивать обязательное участие представителей профсоюзных органов в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата.

5.2. Управление образования в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.2.1. В интернатных организациях всех типов и наименований не допускать разделение рабочего дня с перерывом более двух часов. В случае невозможности выдержать это условие и согласия работника на работу с разрывом осуществлять доплаты в размере не менее 30% как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2.2. Образовательные организации (учреждения) самостоятельно устанавливают формы вознаграждения для работников, ответственных за организацию питания учащихся, и фиксируют это в локальных актах организации.

5.2.3. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

5.2.3.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.2.3.2. Работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.3.3. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, школ-интернатов при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

5.2.4. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, устанавливается с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в локальных актах организации.

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

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

Работодатель с учетом мнения Профкома в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

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

5.2.7. Работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается денежная компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Рязанской области.

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников **договорились:**

5.3.1. Не допускается начисление заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.3.2. Не допускается начисление заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5.3.3. Устанавливается ежемесячная надбавка:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных организаций, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры".

- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных программ по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

5.3.4. В целях закрепления молодых педагогов в образовательных организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на

работу надбавку не ниже 3000 руб. - специалистам со средне-специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.

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

а) превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей Министерства региона или управлений образования муниципалитетов (округов), создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

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

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

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

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

а) сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», и средней заработной платы в регионе, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений;

б) повышению уровня реального содержания заработной платы работников образования государственных и муниципальных учреждений, в

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

5.5. Стороны считают необходимым:

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

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

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

5.6. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а

также в перечне выплат стимулирующего характера как приложения к нему) возможность установления за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.7. Комитет Профсоюза:

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образовательных организаций и правильностью её исчисления.

5.4.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с Управлением образования.

5.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

5.4.4. Вносит в ЦС Профсоюза, местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1. **Стороны считают** необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

6.2. **Управление образование** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

6.2.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, совместно с руководителями учреждений предпринимают следующие меры:

- предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- по договоренности сторон предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

6.2.2. Проводит совместно с профсоюзными органами анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

6.2.3. Организует систему повышения квалификации педагогических работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности.

Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения Профкома.

6.2.4. Содействует трудоустройству выпускников среднего и высшего профессионального образования в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах и контролирует их закрепление в образовательных организациях.

6.2.5. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

6.2.6. По заявлению работника должностной оклад, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
 - 2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
 - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
 - 4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального «Об образовании в Российской Федерации»,
 - 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;
 - 6) работы на выборных должностях;
 - 7) исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,
- а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста.

- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 6.2.6. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

6.2.7. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

- а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

6.2.8. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока её действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию), а также ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины" (ОБЗР), сверх учебной нагрузки, входящей в его основные должностные обязанности
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины" (ОБЗР); тренер-

	преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЗР)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения СПО	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в Министерство образования Рязанской области. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает Министерство образования Рязанской области.

6.2.9. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почётной грамотой Министерства образования и науки РФ;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством образования и науки РФ;

6) педагогические работники, осуществляющие не менее трёх лет работу по наставничеству или руководству практикой студентов;

7) педагогические работники, которые в третий и последующие разы аттестуются на соответствующую квалификационную категорию.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от демонстрации уроков ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.13.

6.2.10. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- по другой должности, если работник имел высшую категорию по иной должности и вынужден был сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.

- по новой должности работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по новой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

6.2.11. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодателям рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- работодателям рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения Профкома;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома;

- для членов отраслевого Профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом

мотивированного мнения (по согласованию) Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения Профкома, не позднее, чем за месяц до ее начала.

6.2.12. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) в сфере дошкольного образования, общего образования и соответствующего дополнительного образования детей.

Управление образования исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 августа 2021 г., регистрационный № 64798) к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования, государственные гражданские и муниципальные служащие, работники аппарата региональных и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

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

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение соответствующих Профкомов и Комитета Профсоюза.

К награждению благодарностью, Почётной грамотой Управления образования по ходатайству Комитета могут быть представлены работники организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования, работники аппарата территориальной организаций, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию

на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена. Указанное заявление подается с учетом требований пункта 37 приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3.2. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

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

6.3.4. Совместно участвовать в организации и проведении муниципальных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и другие.

6.3.5. Содействовать созданию условий для внедрения и реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, государственной программы по формированию профессиональной пенсионной системы на принципах софинансирования со стороны государства.

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

6.3.7. Содействовать реализации комплекса образовательных мероприятий

по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, в том числе по непрерывному повышению их профессионального мастерства.

6.4. Стороны признают необходимым рекомендовать руководителям организаций и органам управления образованием:

6.4.1. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах обязательства по:

а) сохранению количества рабочих мест;

б) определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации

в регионе и особенностей деятельности организаций;

в) предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

г) предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

д) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза

не менее чем за два месяца; определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

е) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы;

ж) недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

6.4.2. Разрабатывать совместно с Профкомом:

- систему мер по обеспечению студентов вторичной занятостью в свободное от учебы время;

- эффективную систему трудоустройства выпускников путем развития целевой подготовки, функционирования Центров содействия трудоустройству выпускников на базе организаций профессионального образования.

6.4.3. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксировать в трудовом договоре работника или коллективном договоре.

6.4.4. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.4.5. При разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484).

6.5. Комитет Профсоюза обязуется:

6.5.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

6.5.2. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.5.3. Проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей учреждений, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

6.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических работников.

6.5.5. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Дети работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г. Рязани, имеют право на внеочередной прием в детские дошкольные организации.

7.1.2. Работники муниципальных дошкольных образовательных учреждений г. Рязани, освобождаются от родительской платы за уход и присмотр детей в детском саду.

7.1.3. Рекомендовать руководителям организаций образования, исходя из финансовых возможностей, осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в организации;
- единовременную выплату работникам за подготовку учеников – медалистов, победителей олимпиад;
- выплату к отпуску лечебного пособия педагогическим работникам организаций в размере не менее оклада (ставки);
- доплату работникам, награждённым федеральными, региональными, муниципальными наградами в области образования;
- проведение профилактических медицинских осмотров работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- единовременную выплату при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- материальную помощь работникам при рождении ребёнка, в случае длительного лечения, стихийного бедствия, смерти близких родственников, несчастного случая и т.д.

Конкретные виды социальной защиты и порядок их предоставления определяются коллективным договором.

7.2. Рекомендовать работодателям и Профсоюзам:

7.2.1. Предусматривать в коллективных договорах дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, а с учётом производственных и финансовых возможностей с сохранением заработной платы, в соответствии со ст.116 Трудового кодекса РФ:

а) в каникулярное время или в период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному отпуску), в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при частой подмене временно отсутствующих коллег – до 5 рабочих дней;
- работа без больничных листов - из расчета два календарных дня за каждое полугодие;

- не освобождённому председателю профсоюзной организации – до 5 дней;

б) в дни по факту события:

- переезд на новое место жительства – до 3 дней;

- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;

- проводы ребёнка в армию – 2 календарных дня;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;

- и др.

7.3 Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в пределах выделенных Организации средств.

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

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом Российской Федерации.

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

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 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

7.2. Комитет Профсоюза обязуется:

- оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

8. Молодежная политика

В целях развития потенциала системы образования региона, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, работавший в период обучения в образовательной организации в педагогической должности, и продолживший там работать после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании.

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход Работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашениями и коллективными договорами.

8.2. Стороны рекомендуют при заключении Коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

- закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных Трудовым договором, Коллективным договором или локальными нормативными актами;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций Работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

8.3. Стороны совместно содействуют:

- созданию и активной работе советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

- развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- организации конференций, слетов, форумов, семинаров по конкретным проблемам молодых педагогов.

9. Охрана труда

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников, обеспечения безопасности учебного процесса в образовательных организациях:

9.1. Управление образованием в пределах своей компетенции:

9.1.1. Реализует основные направления государственной политики Рязанской области по охране труда в сфере образования:

- определяет потребности основных направлений охраны труда требующих при реализации значительных финансовых затрат;

- производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками, и воспитанниками, разрабатывает мероприятия по их снижению.

9.1.2. Предлагает руководителям образовательных организаций обеспечить разработку нормативных актов по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с нормативными правовыми актами Минтруда РФ, государственными стандартами, ведомственными и профсоюзными рекомендациями и примерными положениями для конкретных образовательных организаций.

9.1.3. Формирует в соответствии со статьями 212, 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса с введением освобожденной должности специалиста по охране труда в Управлении образования и в подведомственных образовательных организациях с численностью работников более 50 человек.

9.1.4. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействует:

- стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы.

- предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30).

9.1.5. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в образовательных организациях, в том числе по проведению:

- специальной оценки условий труда рабочих мест,
- обучения и проверки знаний работников требованиям охраны труда.

9.1.6. Требуем от образовательных организаций обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ) в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бесплатной выдачи, а также выдачу смывающих и обезжиривающих средств работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением.

9.1.7. Осуществляет контроль за работой образовательных организаций по вопросам обеспечения требований охраны труда.

9.1.8. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.

9.1.9. Обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, в соответствии с перечнями и в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н, в установленном порядке обеспечивает оформление им медицинских книжек и допуск к работе за счёт средств бюджета.

9.1.10. Обеспечивает своевременное извещение руководителем образовательной организации (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работниками и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.11. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда, по спискам в случае её отсутствия) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.12. Принимает меры по мотивации работодателей к обеспечению возврата части сумм страховых взносов, перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, 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.

9.2. Комитет Профсоюза обязуется:

9.2.1. Силами технической инспекции труда (Областного комитета труда) и профсоюзного актива оказывать практическую помощь службам охраны труда, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования в осуществлении контроля за охраной труда.

9.2.2. Участвовать в разработке и согласовывать в установленном порядке, муниципальные нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труд. В случаях

непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных организаций предъявлять работодателям требования о приостановке работ.

9.2.4. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

9.2.5. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками организаций образования.

9.2.6. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждениях образования, информировать Управление образования.

9.2.7. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, изменений условий труда работников.

9.2.8. Принимать участие в работе комиссии по приёму образовательных организаций на новый учебный год.

9.2.9. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, региональным Соглашением и настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами.

10.2. Управление образования, образовательные организации:

- обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;

- предоставляют органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников;

- обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в коллективном договоре;

- предоставляют органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;

- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивают ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора (в размере, установленном коллективным договором), с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы;

- содействуют профсоюзным органам в использовании локальных информационных систем, а также средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создают условия для работы представителей Профкома в комиссиях: аттестационной, по охране труда, социальному страхованию и других.

10.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов её выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

Стимулирующие выплаты председателям первичных профсоюзных организаций, членам Профкома, уполномоченным по охране труда Профсоюза, не освобожденным от основной работы, могут устанавливаться за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных

предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение трудовых споров и др.);

- контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий трудовых договоров работников и дополнительных соглашений к ним, коллективного договора;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, положениями об оплате труда образовательных организаций.

10.4. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав первичных профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.5. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников.

10.6. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с первичной профсоюзной организацией:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

- а также иные положения, определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123, 135 и др.).

10.7. Управление образования обеспечивает выполнение, а также рекомендует руководителям учреждений:

10.7.1. Содействовать деятельности Профсоюза, направленной на защиту трудовых прав работников образования.

10.7.2. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

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

10.8.1. Неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия – Комитета Профсоюза.

10.8.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций - с согласия Комитета Профсоюза

10.8.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.8.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, слетов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.8.5. Исходя из финансовых возможностей, учреждения в соответствии со ст. 377 ТК РФ могут устанавливать педагогическим работникам, избранным председателями профкомов, надбавки к заработной плате в размерах, установленных коллективным договором.

11. Обязательства Рязанской городской организации Общероссийского профсоюза образования

Рязанская городская организация Общероссийского профсоюза образования, первичные организации обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Территориального Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

11.2. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения, дисконтной карты и др.

11.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Территориальным Соглашением.

11.5. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Территориального Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

11.6. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательных организаций области по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12. Контроль за выполнением Соглашения.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Управление образования в течение 7 дней со дня подписания настоящего Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

12.2. Контроль за выполнением настоящего Территориального Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами.

Текущий контроль за ходом выполнения Территориального Соглашения, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия), созданная на основании приказа Управления образования и постановления президиума Рязанской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

12.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Территориального Соглашения решаются Комиссией.

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

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Территориального Соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Начальник
Управления образования и
молодежной политики
администрации г. Рязани

Председатель
Рязанской городской организации
Общероссийского Профсоюза
Образования

Т.В. Сарычева

7 апреля



Т.В. Петрокина

7 апреля



**О ведомственной регистрации территориальных соглашений
и коллективных договоров.**

1. Общие положения, цели и задачи ведомственной регистрации.

1.1. Ведомственная регистрация территориальных соглашений (далее - регистрация) осуществляется Министерством и комитетом Областной организации Профсоюза.

1.2. Регистрация направлена на повышение качества договорной составляющей регулирования социально-трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства на уровне муниципальных образований.

1.3. Регистрация позволяет осуществлять контроль за ходом заключения территориальных соглашений и обобщать опыт их реализации.

**2. Порядок проведения ведомственной регистрации
территориальных соглашений.**

2.1. Регистрации подлежат территориальные соглашения, подписанные полномочными представителями сторон и прошедшие уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.

Для осуществления процедуры регистрации управление образования направляет электронную версию территориального соглашения (далее – Соглашение) с сопроводительным письмом, подписанным руководителем управления образования и председателем территориальной организации Профсоюза с пометкой «на регистрацию» на имя Министра по электронной почте (minobr@ryazan.gov.ru) и Председателя Областной организации Профсоюза по электронной почте (ryazanprof@yandex.ru).

2.3. Электронная версия Соглашения оформляется двумя файлами:

- титульная страница - в формате PDF с подписями представителей сторон, печатями, датой заключения Соглашения, датой и печатью Министерства труда и занятости населения Рязанской области об уведомительной регистрации;
- основной текст Соглашения и тексты приложений к нему - в текстовом редакторе MS Word.

2.4. Направление Соглашения на регистрацию осуществляется в течение месяца после его уведомительной регистрации в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.

3. Порядок проведения регистрации коллективных договоров

3.1. В аналогичном порядке органами управления образованием муниципалитетов и территориальными профсоюзными организациями осуществляется регистрация заключенных коллективных договоров образовательных организаций, прошедших уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.

ПОЛОЖЕНИЕ
о деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых
отношений в системе образования Рязанской области.

1.ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности областной, территориальных комиссий, комиссий образовательных организаций по регулированию трудовых отношений работников отрасли (далее -комиссии).

Правовую основу деятельности комиссий составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс РФ, настоящее Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Рязанской области.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования, профсоюзные организации в своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений руководствуются настоящим Положением.

2. СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ

В состав областной, территориальных комиссий входят представители исполнительной государственной, муниципальной власти, органов, осуществляющих управление в сфере образования, соответствующих организаций Профсоюза; в состав комиссий образовательных организаций – представители работодателей, органов местного самоуправления, профсоюзных комитетов.

Комиссии являются постоянно действующим органом и формируются на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом, распоряжением, от профсоюзного органа – его решением.

Деятельность представителей областной, территориальных комиссий подотчётна соответствующему коллегиальному органу; комиссий образовательных организаций - собранию коллектива.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИЙ:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;
- ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, коллективных договоров;

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на соответствующем уровне (областном, территориальном, образовательной организации);
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов, нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников отрасли;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- осуществление контроля за выполнением Регионального отраслевого Соглашения, территориальных соглашений, коллективных договоров на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИЙ:

- разрабатывать и вносить в коллегиальные профсоюзные органы, органы, осуществляющие управление в сфере образования, предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений в отрасли;
- определять порядок подготовки проектов и заключения соглашений, коллективных договоров;
- согласовывать интересы сторон при разработке проектов соглашений, коллективных договоров, их реализации и выполнении решений комиссий;
- на соответствующем уровне запрашивать у органов, осуществляющих управление в сфере образования, областной, территориальных и первичных профсоюзных организаций информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности комиссий территорий, образовательных организаций;
- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств соглашений и коллективных договоров;
- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений соглашений, коллективных договоров.

Права и обязанности членов комиссий определяются регламентом работы. Члены комиссий имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки соглашений, коллективных договоров, осуществления контроля за их реализацией.

На членов комиссий, представляющих интересы работников, распространяются гарантии и компенсации ст. 39 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИЙ

Регламент работы комиссий утверждается их решением. Из числа членов комиссий могут создаваться рабочие группы. Заседание комиссий проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов комиссии от каждой стороны.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии. Члены комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии. Возглавляют областную, территориальные комиссии сопредседатели, представляющие интересы сторон и назначенные решением коллегиальных органов.

Сопредседатели областной, территориальных комиссий:

- организуют деятельность комиссии, ее рабочих групп;
- от имени комиссии подписывают регламент, план работы, решения и соглашения;
- поочередно, согласно регламенту и плану работы, председательствуют на заседаниях комиссии;
- информируют о деятельности комиссии соответствующие коллегиальные органы сторон.

В целях координации деятельности комиссий (областной, территориальных) и организационно-технической работы по согласованию с сопредседателями из числа членов комиссии избирается ответственный секретарь. Ответственный секретарь комиссии работает под руководством сопредседателей.

Комиссию образовательной организации возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания и работы комиссии устанавливается коллективным договором.

**Порядок
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных
нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным Соглашением по учреждениям образования Рязанской области, отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

11. Не предоставление профсоюзным органом мотивированного мнения в установленный срок не лишает права работодателя принять локальный акт.

**Порядок
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при
расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РФ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности

(профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях

почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**Примерный порядок предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до одного года для включения в коллективный
договор**

*(В соответствии с п. 5 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» продолжительность, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, **определяются коллективным договором**)*

Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 22 февраля 2022 г. N 225 имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной педагогической работы

1. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной работы.

2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается: фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается:

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

Порядок и сроки предоставления длительного отпуска

1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

Педагогическим работникам –совместителям длительный отпуск сроком до одного года не предоставляется.

(ИЛИ Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательном учреждении, длительный отпуск может быть предоставлено по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Основанием предоставления отпуска является заявление работника и копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.)

2. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

Начала длительного отпуска в период **с 1 июля - по 31 августа.**

3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Заявление о предоставлении длительного отпуска педагогическим работником подается руководителю в течении учебного года (с 1 сентября по 31 мая), но не позднее 14 дней до начала отпуска.

Длительный отпуск не может быть использован по частям.

4. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

5. Длительный отпуск может быть присоединен к основному ежегодному и дополнительному отпускам, по согласованию с руководителем.

6. Работник вправе отказаться от использования длительного отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

7. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя письменно о намерении приступить к работе не менее чем за 14 дней. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

8. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

10. Педагогическому работнику, заболевшему или осуществляющему уход за заболевшим членом семьи в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не продлевается и не переносится на другой срок.

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

Заключительные положения

1. Лист нетрудоспособности, выданный работнику в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате. (п. 1 ч. 1 ст. 9 ФЗ от 29.12.2006 N 255-ФЗ ").

2. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

3. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год. (ст.121 ТК РФ)

4. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием сохранения оплаты труда по квалификационной категории на 1 год по заявлению работника.

5. Период нахождения в длительном годовом отпуске без сохранения заработной платы не засчитывается в специальный стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

Примерный образец трудового договора: воспитатель, учитель.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № ____ (ВОСПИТАТЕЛЬ ДОУ)

г. Рязань

« ____ » _____ 2025 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

(полное наименование образовательной организации в соответствии с ее Уставом)

в лице

(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин (ка)

(фамилия, имя, отчество полностью)

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Работник принимается на должность: **«воспитатель», на ставку заработной платы – 36 часов в неделю**

1.2. Место работы: **МБДОУ «Детский сад № -----» г. Рязани,**
расположенный по адресу: _____

1.3. Трудовой договор является договором *(подчеркнуть нужное)*:

- по основному месту работы;
- по совместительству.

1.4. Трудовой договор заключается *(подчеркнуть нужное)*:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок, в связи с

(при заключении срочного трудового договора указать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии со ст. 59 ТК РФ).

1.5. Дата начала работы: « ____ » _____ 202__ г.

1.6. Дата окончания работы: « ____ » _____ 20__ г. *(указывается дата либо обстоятельство*

при заключении срочного ТД)

1.7. Работнику:

- устанавливается испытание продолжительностью ____ (_____) месяцев
- испытание не устанавливается.

1.8. Условия труда на рабочем месте Работника – допустимые (2 класс), что подтверждается картой специальной оценки условий труда от _____ (дата)

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник имеет право:

- а) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания детей дошкольного возраста, методические пособия и дидактические материалы;
- б) участвовать в управлении образовательной организации в порядке, определенной ее Уставом;
- в) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;
- д) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- е) повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года;
- ж) проходить аттестацию на квалификационную категорию на добровольной основе;
- з) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

2.2. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника;
- б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- в) соблюдать трудовую дисциплину, установленную Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации;
- г) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в случае отсутствия действующей квалификационной категории;
- д) обеспечивать уровень подготовки воспитанников, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта;
- е) соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- ж) участвовать в работе педагогических, методических советов, в родительских собраниях, консультациях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой, локальными нормативными актами образовательной организации;
- з) выполнять правила охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты; обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников в период образовательного процесса;

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;
- б) координировать и контролировать работу Работника;
- в) поощрять Работника за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей;
- г) привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарных проступков в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством в области образования;
- д) реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязан:

- а) соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, Устав и локальные нормативные акты образовательной организации, условия коллективного договора, соглашений, а также условия настоящего трудового договора;
- б) обеспечивать Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;
- в) обеспечивать безопасные условия работы Работника в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;
- г) обеспечивать установление вознаграждения за труд с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;
- д) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- е) исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

4. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

4.1. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательной организации Положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с федеральным законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

_____ рублей базовый оклад
_____ рублей должностной оклад;

Выплаты компенсационного характера:

_____ рублей за работу _____
(указываются особые условия: за работу с определенными

категориями воспитанников и т.д.)

Выплаты стимулирующего характера:

- _____ рублей государственных наград;
- _____ рублей за интенсивность труда;
- _____ рублей за стаж работы по профилю;
- _____ рублей за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренные Положением;
- премиальные и иные поощрительные выплаты, предусмотренные Положением.

4.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца, в сроки: 20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня

выплаты заработной платы.

Перечисление заработной платы осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир». (Федеральный закон "О национальной платежной системе" от 27.06.2011 N 161-ФЗ)

4.3. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором выплачивается выходное пособие.

4.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные федеральным законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором и иными локальными нормативными актами образовательной организации.

4.4. Работнику предоставляются иные меры социальной поддержки, предусмотренные коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работнику устанавливается 5 - дневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье.

Работник работает по графику сменности, который составляется Работодателем на период _____ (указать продолжительность периода, н-р: месяц, квартал и т.д.) и доводится до работника под подпись

5.2. Работнику обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками.

5.3. Работнику предоставляется:

а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - **42** календарных дня,

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____ календарных дня, за работу в особых условиях труда: _____ (указать каких, предусмотренных законодательством, специальной оценкой условий труда (СОУТ), коллективным договором, соглашениями и иными локальными нормативными актами).

5.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

5.5. Работа Работника в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, компенсируется либо предоставлением Работнику другого выходного дня, либо оплатой за работу в этот день в двойном размере.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.8. Работник пользуется правом на длительный срок до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

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

6. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, Уставом образовательного учреждения и законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

8. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1. Изменения и дополнения условий настоящего трудового договора оформляются в письменной форме в виде дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

8.2. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор могут вноситься по соглашению сторон: при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов образовательной организации; по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.3. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным ТК РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

9.2. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателем, второй – у Работника.

До подписания настоящего трудового договора работник ознакомлен с локальными нормативными актами Работодателя:

- уставом _____ (подпись работника, дата)

- коллективным договором _____ (подпись работника, дата)
- правилами внутреннего трудового распорядка _____ (подпись работника, дата)
- должностной инструкцией _____ (подпись работника, дата)
-

10. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

РАБОТОДАТЕЛЬ:		РАБОТНИК:	
Полное наименование организации по Уставу		Фамилия Имя Отчество	
Реквизиты (ИНН, юр. адрес)		Паспорт ИНН СНИЛС АДРЕС	
Должность руководителя Фамилия, инициалы Дата	_____ <i>подпись</i>	Фамилия, инициалы Дата	_____ <i>подпись</i>

Второй экземпляр трудового договора на руки получил(а)

« ____ » _____ 20__ г. _____ / _____ /

Примечание: в данном образце не учены особенности трудового договора с работником инвалидом, с иностранным гражданином, с неполным рабочим временем.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № __ (УЧИТЕЛЬ)

г. Рязань

« ____ » _____ 2025 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом)

в лице

(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин (ка)

(фамилия, имя, отчество полностью)

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Работник принимается на работу **учителем** (указать преподаваемый предмет), с учебной нагрузкой в объёме ____ часов в неделю

1.2. Место работы: МБОУ «Школа № ----» г. Рязани,
расположенный по адресу: _____

1.3. Трудовой договор является договором (подчеркнуть нужное):

- по основному месту работы;
- по совместительству.

1.4. Трудовой договор заключается (подчеркнуть нужное):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок, в связи с

(при заключении срочного трудового договора указать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ).

1.5. Дата начала работы: « ____ » _____ 20__ г.

1.6. Дата окончания работы: « ____ » ____ 20__ г. (указывается дата либо обстоятельство при заключении срочного ТД)

1.7. Работнику

- устанавливается испытание продолжительностью ____ (____) месяцев
- испытание не устанавливается

1.8. Условия труда на рабочем месте Работника – допустимые (2 класс), что подтверждается картой специальной оценки условий труда от _____ (дата)

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник имеет право:

а) участвовать в управлении образовательной организацией в порядке, определенном ее Уставом;

- б) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;
- в) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения, получать копии указанных жалоб и других документов;
- г) повышать свою квалификацию не реже одного раза в 3 (три) года;
- д) проходить аттестацию на квалификационную категорию на добровольной основе;
- е) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

2.2. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
- б) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- в) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- г) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- д) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- е) повышать свой профессиональный уровень;
- ж) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- з) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- и) соблюдать Устав образовательной организации;
- к) принимать участие в работе педагогических, методических советов, в родительских собраниях, консультациях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой, локальными нормативными актами образовательной организации;
- л) поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им методическую и консультативную помощь;
- м) принимать участие в периодических кратковременных дежурствах в образовательной организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;
- н) выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты; обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;
- о) выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;
- б) координировать и контролировать работу Работника;
- в) поощрять Работника за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей;
- г) привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарных проступков в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством в области образования;
- д) реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязан:

- а) соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, Устав и локальные нормативные акты образовательной организации, условия коллективного договора, соглашений, а также условия настоящего трудового договора;
- б) обеспечивать Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;
- в) обеспечивать безопасные условия работы Работника в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;
- г) выплачивать в полном размере, в сроки, установленные договором, причитающуюся работнику заработную плату с письменным извещением о составных частях заработной платы;
- д) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации;
- е) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Работника при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, изменении объема учебной нагрузки и в других случаях;
- ж) обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в 3 (три) года;
- з) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- и) исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации;
- к) один раз в пять лет проводить аттестацию работников, не имеющих квалификационных категорий, с целью их соответствия занимаемой должности.

4. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

4.1. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательной организации Положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с федеральным законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

_____ рублей базовый оклад

_____ рублей должностной оклад;

Выплаты компенсационного характера:

_____ рублей за работу _____

(указываются особые условия работы)

(за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся);

за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

за проверку письменных работ (проверку тетрадей);

за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно - опытными участками, музеями;

и иные предусмотренные Положением.)

Выплаты стимулирующего характера:

_____ рублей государственных наград;

_____ рублей за интенсивность труда;

_____ рублей за стаж работы по профилю;

_____ рублей за квалификационную категорию;

- выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренные Положением;

- премиальные и иные поощрительные выплаты, предусмотренные Положением.

4.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца, в сроки: **20-го** числа текущего месяца - за первую половину месяца и **5-го** числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Перечисление заработной платы осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир». (Федеральный закон "О национальной платежной системе" от 27.06.2011 N 161-ФЗ)

4.3. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором и иными локальными нормативными актами образовательной организации.

4.4. Работнику предоставляются иные меры социальной поддержки, предусмотренные коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работнику устанавливается _____ рабочая неделя с выходными днями: _____.

Учебное расписание, утверждённое руководителем, является графиком работы нормируемой части педагогической работы, определенной пунктом 1.1. настоящего договора,

5.2. Рабочее время Работника определяется учебным расписанием, планами работы и графиками мероприятий (индивидуальными и общешкольными), Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, настоящим трудовым

договором и должностной инструкцией.

5.3. Наряду с нормируемой частью педагогической работы, определенной пунктом 1.1. настоящего договора, Работник выполняет другую часть педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, но не входящую в круг основных обязанностей, статус другой штатной должности, дополнительно оплачиваемой (*указать другие части педагогической работы, руководствуясь п.2.3. Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536*):

- а) проверка письменных работ;
- б) заведование учебным кабинетом;
- в) ведение классного руководства и иное,

которое не конкретизируется по количеству часов, является рабочим временем учителя.

5.4. Работнику обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или в специально отведенном для этой цели помещении.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательной организацией до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

5.5.1. объем учебной нагрузки определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания предметов в классах;

5.5.2. объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору;

5.5.3. установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и (или) программе, сокращения количества классов (групп).

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

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

5.7. Работнику предоставляется:

- а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – **56** календарных дня,
- б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____ календарных дня, за работу в особых условиях труда: _____ (указать каких, предусмотренных законодательством, специальной оценкой условий труда (СОУТ), коллективным договором, соглашениями и иными локальными нормативными актами).

5.8. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

5.9. Работа Работника в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, компенсируется либо предоставлением Работнику другого выходного дня, либо оплатой за работу в этот день в двойном размере.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.11. Работник пользуется правом на длительный срок до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

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

6. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, Уставом образовательного учреждения и законодательством Российской Федерации.

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

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

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

а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

б) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1. Изменения и дополнения условий настоящего трудового договора оформляются в письменной форме в виде дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

8.2. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор могут вноситься по соглашению сторон: при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов образовательной организации; по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.3. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным ТК РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

9.2. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателем, второй – у Работника.

До подписания настоящего трудового договора работник ознакомлен с локальными нормативными актами Работодателя:

- уставом _____ (подпись работника, дата)
- коллективным договором _____ (подпись работника, дата)
- правилами внутреннего трудового распорядка _____ (подпись работника, дата)
- должностной инструкцией _____ (подпись работника, дата)
-

10. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

РАБОТОДАТЕЛЬ:		РАБОТНИК:	
Полное наименование организации по Уставу		Фамилия Имя Отчество	
Реквизиты (ИНН, юр. адрес)		Паспорт ИНН СНИЛС АДРЕС	
Должность руководителя	_____	Фамилия, инициалы	_____
Фамилия, инициалы	<i>подпись</i>	Дата	<i>подпись</i>
Дата			

Второй экземпляр трудового договора на руки получил(а)

« ____ » _____ 20__ г. _____ / _____ /

Примечание: в данном образце не учены особенности трудового договора с работником инвалидом, с иностранным гражданином, с неполным рабочим временем.