

Директор департамента  
образования и науки  
Тюменской области

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

  
 А.В. Райдер  
\_\_\_\_\_ 2014 года

  
 В.Т. Худякова  
\_\_\_\_\_ 2014 года

## РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям системы образования Тюменской области

на 2014-2017 годы

Тюмень, 2014 г.



# Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Тюменской области 2014-2017

## 1. Общие положения

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

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

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

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

1.3. Действие Соглашения распространяется на государственные образовательные организации, подведомственные Департаменту образования, и работников, состоящих в трудовых отношениях с этими образовательными организациями, а также на муниципальные образовательные организации в части полномочий в сфере образования, осуществляемых Департаментом образования, а также на обучающихся образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

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

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

1.6. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного договора, в основе которого с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться более благоприятные условия труда по сравнению с установленными федеральными, областными законами, иными нормативными правовыми актами и выше перечисленными Соглашениями.

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

1.8. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников по сравнению с действующей редакцией Соглашения. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, которое является его неотъемлемой частью.

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

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

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

1.12. Департамент образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, а Межрегиональная организация Профсоюза - до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения в течение 10 рабочих дней со дня его подписания представителями Сторон.

## **2. Развитие социального партнерства**

### **2.1. Стороны договорились:**

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

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

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

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

2.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

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

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

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

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

2.1.10. При определении рейтинга образовательных организаций учитывать показатели, характеризующие уровень развития социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений: наличие первичной профсоюзной организации, участие работников (их представителей) в управлении образовательной организацией; наличие коллективного договора, его эффективность.

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

### **2.2. Департамент образования обязуется:**

2.2.1. При разработке проектов нормативных правовых актов, выносимых на рассмотрение Правительства Тюменской области, а также при принятии приказов и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Межрегиональную организацию Профсоюза, учитывать мнение выборных органов Межрегиональной организации Профсоюза, Отраслевой комиссии и положения настоящего Соглашения.

2.2.2. Содействовать участию представителей работников в работе органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, либо регулирующих образовательные отношения, которые затрагивают права и интересы работников.

## **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, необходимость улучшения социально-экономического положения работников и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, Государственной программой Тюменской области «Основные направления развития образования и науки» на 2014-2016 **Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза договорились:**

3.1.1. Осуществлять взаимодействие при разработке проектов областных законов и иных нормативных правовых актов, программ, способствующих развитию отрасли, направляя предложения в соответствующие органы Тюменской области, в том числе:

-о законодательном определении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности организаций;

-о поэтапном повышении заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в соответствии с планом мероприятий («дорожной картой») по развитию отрасли образования и науки;

-о совершенствовании отраслевой системы оплаты труда, с учетом системы нормирования труда на основе типовых норм труда;

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

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

-о совершенствовании системы подготовки и дополнительного профессионального образования на основе диагностики профессиональных компетенций педагогов и внедрения зачетно-накопительной модели, расширении формата проведения курсовых мероприятий посредством дистанционного обучения и использования видеоконференцсвязи;

-о финансовом обеспечении и реализации проекта и мероприятий по модернизации региональной системы общего образования, предполагающей:

обеспечение эффективных условий обучения;

развитие материально-технической базы образовательных организаций;

подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических работников и руководителей школ;

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

3.1.2. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования области и принимать меры по ликвидации образовавшейся задолженности, обеспечивать своевременное и достоверное предоставление работодателями сведений в Пенсионный Фонд о заработной плате работников, обеспечивать начисление и фактическую уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

3.1.3. Совместно осуществлять контроль за целевым использованием средств, выделяемых на образование.

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

-о своевременной индексации окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных организаций в связи с ростом потребительских цен;

-при определении объемов финансирования дошкольного образования предусматривать выплаты единовременного вознаграждения работникам при достижении пенсионного возраста и ежемесячных доплат за почетные звания и ученые степени в размерах, установленных для общеобразовательных организаций;

- о планировании в областном бюджете средств на:

- охрану труда и пожарную безопасность, проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в образовательных организациях;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников образовательных организаций;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров и руководителей образовательных организаций, учитывающих профессиональные стандарты;
- на поощрение лучших преподавателей, учителей, мастеров производственного обучения, воспитателей в рамках реализации программы по развитию образования и науки;
- санаторно-курортное лечение работников образовательных организаций и их детей;
- компенсацию расходов по найму жилья и затрат на коммунальные услуги (отопление и освещение) педагогическим работникам образовательных организаций в сельских поселениях, рабочих поселках (поселках городского типа);
- единовременное пособие молодым педагогическим работникам, впервые приступившим к работе по полученной специальности;
- единовременное вознаграждение при достижении пенсионного возраста педагогическим работникам;
- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ («Заслуженный работник...»), соответствующие профилю выполняемой работы, ученые степени (доктор наук и кандидат наук);
- ежемесячные доплаты к пенсии неработающим пенсионерам из числа работников образовательных организаций, имеющим звания «Заслуженный работник...», «Отличник народного просвещения (образования, просвещения)», «Почетный работник общего (высшего профессионального, среднего профессионального, начального профессионального) образования».

3.1.5. Обеспечивать право на участие представителей работников в работе органов управления образовательных организаций: ученом, управляющем, наблюдательном, попечительском советах, правлении и др., в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных организаций в целом.

3.1.6. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Учитель года», «Лидер образования», «Школа года», «Сердце отдаю детям», «Лучший классный руководитель», «Лучший учитель, владеющий информационными технологиями», «Воспитатель года» и др.

### **3.2. Департамент образования:**

3.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение образовательной деятельности организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств (в форме субвенций и субсидий), утвержденными областным законом об областном бюджете, с учетом поэтапного повышения заработной платы работников образовательных организаций.

3.2.2. Организует систематическую работу по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.2.4. Разрабатывает с учетом мнения выборных органов Межрегиональной организации Профсоюза и внедряет механизмы эффективного контракта с руководителями и педагогическими работниками образовательных организаций; разрабатывает методические рекомендации по стимулированию руководителей образовательных организаций, направленные на установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации (в том числе по результатам независимой оценки); осуществляет информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

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

3.2.6. Обеспечивает соответствие средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций общего образования средней заработной плате по экономике региона.

3.2.7. Обеспечивает поэтапное повышение заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения организаций, реализующих программы профессиональной подготовки и среднего профессионального образования.

3.2.8. В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций обеспечивает участие представителей Межрегиональной организации Профсоюза в работе Областной аттестационной комиссии.

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

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

3.2.11. Рекомендует органам местного самоуправления осуществлять соответствующие действия, предусмотренные в п.п. 3.2.4, 3.2.9, 3.2.11, 3.2.12 настоящего Соглашения, в рамках своих полномочий.

### **3.3. Межрегиональная организация Профсоюза:**

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

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза, первичным и территориальным организациям Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

3.3.4. Проводит экспертизу проектов областных законов, иных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов), анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства об образовании.

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

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

- за соблюдением прав и гарантий работников при создании в регионе многофункциональных центров прикладных квалификаций (на основе действующих образовательных организаций), которые при выборе образовательных программ должны учитывать востребованность рынком труда отдельных профессий и направлений подготовки.

3.3.6. Осуществляет постоянный мониторинг поэтапного повышения заработной платы разных категорий работников образовательных организаций, при выявлении нарушений обеспечивает устранение их, направляя работодателям акты профсоюзного реагирования и используя законные способы защиты трудовых прав работников.

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

## **4. Развитие учительского потенциала**

**4.1. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза договорились, что в целях реализации Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», а также модернизации региональной системы общего образования:**

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников, на основе требований нового профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н, повышать ответственность педагога за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

4.1.2. С 1 января 2015 года руководствоваться профессиональным стандартом педагога при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, при заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

4.1.3. Разработать и дополнить профессиональный стандарт педагога региональными требованиями, учитывающими социокультурные, демографические и прочие особенности региона. Профессиональный стандарт педагога может быть также дополнен внутренним стандартом образовательной организации, в соответствии со спецификой реализуемых в данном учреждении образовательных программ (школа для одаренных, инклюзивная школа и т.п.).

4.1.4. Определить правовые, организационные, кадровые и экономические условия, которые позволят ввести стажировку будущего учителя, как оптимальный способ введения его в профессию.

4.1.5. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.6. В целях совершенствования системы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров и административно-управленческого аппарата образовательных организаций:

- вести работу по выявлению в муниципальных образованиях позитивных управленческих практик и технологий;

- осуществлять активизацию процесса горизонтального, межмуниципального обмена данными практиками и технологиями;

- вести работу по формированию команд муниципальных и региональных тьюторов;

- внедрять практико-ориентированные формы дополнительного профессионального образования, включающие стажировку на базовых площадках по актуальным вопросам образования;

- обеспечивать информационно-методическую поддержку педагогов.

4.1.7. Осуществлять развитие кадрового потенциала сферы образования через совершенствование формата профессионального обучения и дополнительного профессионального образования на основе вариативного выбора программ, форм обучения и реализации зачетно-накопительной модели, в том числе с использованием дистанционного обучения.

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

4.1.9. Выборные органы профсоюзных организаций осуществляют контроль за определением работодателями форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

4.1.10. Содействовать созданию необходимых условий труда учителя (педагогического работника) и оснащенности его рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

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

4.1.12. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на региональном и муниципальном уровнях по поддержке лучших учителей и образовательных организаций, способствовать поощрению педагогических коллективов школ, признанных лучшими в регионе, муниципальном образовании.

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

- регионального проекта «Педагогические династии Тюменской области»,

- ежемесячных публикаций материалов о лучших учителях и педагогических коллективах в журнале «Сибирское богатство»,

- областных конкурсов «Учитель года Тюменской области», «Воспитатель года Тюменской области»,
- областного конкурса «Сердце отдаю детям»,
- областного конкурса «Лучший молодой директор образовательного учреждения»,
- областной «Книги Почета» об учителях-победителях конкурсов «Учитель года» и обладателях грантов Президента РФ,
- областного конкурса студентов педагогических образовательных организаций «Мой педагогический дебют»,
- областного фестиваля педагогических идей «Мое педагогическое открытие»,
- смотра-конкурса школьных музеев: экспозиции «История школы: события и люди», «История образования района (города)»,
- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов,
- мероприятий по формированию позитивного образа учителя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.

4.1.14. Обеспечивать создание и организацию клубов участников конкурса «Учитель года», молодых педагогов, ассоциации лучших школ России, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда для формирования и укрепления позитивного имиджа учителя.

4.1.15. Организовать работу внештатных корреспондентов при Межрегиональной и территориальных организациях Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников образования.

4.1.16. Проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в образовательных организациях, в состав которых включается председатель первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.1.17. Проводить аттестацию в целях установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Департамента образования, педагогических работников муниципальных образовательных организаций и частных организаций один раз в пять лет Областной аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, с участием представителя Межрегиональной организации Профсоюза.

4.1.18. Предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур при аттестации педагогических работников, в том числе работы экспертов из числа привлеченных специалистов и работников.

4.1.19. Способствовать необходимости принятия мер социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации педагогических работников – обеспечение подготовки и дополнительного профессионального образования, а также последующего трудоустройства и др.

4.2. Стороны обеспечивают работникам образовательных организаций при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий предоставление дополнительных гарантий согласно Приложению 1 к настоящему Соглашению.

4.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Правительством Тюменской области в пределах средств областного бюджета, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

## **5. Организация работы с молодыми педагогами**

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



- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях, поощрение наставников из фонда стимулирующих выплат за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- выплата единовременного вознаграждения молодым педагогам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу в государственную (муниципальную) образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, не достигшим 30-летнего возраста, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной ставки;
- развитие грантовой поддержки молодежи;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;
- организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:
  - областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в номинации «Молодой учитель»;
- организация работы областного Совета молодых педагогов по формированию и укреплению позитивного имиджа педагогического работника;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;
- содействие улучшению жилищных условий молодых педагогов посредством предоставления субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

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

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, за счет фонда стимулирующих выплат по результатам работы;
- осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, в пределах общего фонда оплаты труда;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

- участие в российском, окружном и организация областного этапа Всероссийского конкурса «Студенческий лидер», способствующего выявлению студенческих профсоюзных лидеров;
- выявление и поддержка молодежи, заинтересованной в получении педагогической профессии и работе в системе образования;
- осуществление выплаты профсоюзных стипендий студентам – членам Профсоюза, успешно получающим образование по очной форме обучения как на бюджетной основе, так и с полным возмещением затрат, и активно участвующим в деятельности профсоюзной организации;
- формирование регионального целевого заказа на подготовку современных педагогических кадров и участие в отборе кандидатов на эти бюджетные места.

## **6. Трудовые отношения**

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

6.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Тюменской области, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, территориальными соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, образовательных организаций.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.2. При заключении трудовых договоров с работниками государственных (муниципальных) организаций рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с руководителем образовательной организации оформляется в соответствии с постановлением Правительства Тюменской области от 1 июля 2013 г. № 226-п, утвердившем Положение о некоторых вопросах регулирования труда руководителей государственных учреждений Тюменской области.

В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

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

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

- систему нормирования труда;

- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест (по итогам специальной оценки условий труда), а также иные особые условия труда работников;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- штатное расписание учреждения;

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

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

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах,

вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

Рекомендуется непосредственно в тексте трудового договора отражать должностные обязанности работника образовательной организации.

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

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

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

6.1.4. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.1.5. В ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.46) установлены общие требования к лицам, занимающимся педагогической деятельностью. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие образовательный ценз, т.е. имеющие среднее профессиональное или высшее образование, а также отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Профессиональный стандарт педагога - документ, который содержит перечень профессиональных компетенций и личностных требований к педагогу.

В настоящее время квалификационные требования работников образования установлены в разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н (в ред. от 31.05.2011).

Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 в соответствии с частью 2 ст. 46 Закона № 273-ФЗ утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее – Номенклатура должностей).

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих,

Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

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

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

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

## **6.2. В сфере трудовых отношений стороны договорились, что:**

6.2.1. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, разработки и оформления трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), примерных положений, предусматривающих показатели эффективности деятельности педагогических работников и руководителей образовательных организаций при введении эффективных контрактов, для установления единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников, занятых предоставлением образовательных услуг.

6.2.2. Предусматривают в методических рекомендациях при формировании показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и работников образовательных организаций, конкретизации трудовых функций работников основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность, в том числе привлечение организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, профсоюзные организации.

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

6.2.4. Осуществляют мониторинг результативности работы по удовлетворению граждан качеством и количеством предоставляемых образовательных услуг в сфере образования, а также по стимулированию к повышению профессионального уровня работников образовательных организаций.

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

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

## **7. Гарантии обеспечения занятости работников**

### **7.1. Департамент образования:**

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

7.1.2. Разрабатывает систему мер по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

7.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение прогнозной потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и дополнительном профессиональном образовании высвобождаемых работников.

### **7.2. Межрегиональная организация Профсоюза:**

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

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

### **7.3. Стороны договорились:**

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

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

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

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

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

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

7.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий. В коллективном договоре могут предусматриваться и иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

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

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

## **8. Рабочее время и время отдыха**

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

8.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, не зависимо от занимаемой должности в образовательной организации, расположенной в сельском поселении – устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения другой педагогической работы.

8.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

8.4. Дни недели или периоды времени (в течение рабочего дня), в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения другой педагогической работы, регулируемой графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения профессионального уровня, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе (по желанию работника) вне образовательной организации.

8.5. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

8.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (далее – Приказ № 69).

8.7. Работодатель при составлении расписания учебных занятий обязан исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»), которые в рабочее время педагога не входят, согласно п.3.2 Приказа № 69.

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

8.9. В образовательных организациях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к учебно-воспитательной, педагогической или

организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, на основании локального нормативного акта образовательной организации, принимаемого работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, заблаговременно доводя его до сведения работников.

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

8.11. Согласно ст. 104 ТК РФ учетный период при введении суммированного учета рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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

8.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, что необходимо предусмотреть в их трудовых договорах.

8.14. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам:

- сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе (данная норма отражается в коллективном договоре).

8.15. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

8.16. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

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

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

8.22. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.25. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

8.26. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, устанавливаемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

## 9. Оплата и нормы труда

**9.1.** В целях развития механизмов перехода на эффективный контракт, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, обеспечения необходимых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, совершенствования системы оплаты труда педагогических работников **Стороны договорились, что:**

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

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

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

9.1.4. В системах оплаты труда государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры



доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

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

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

достигнутого уровня оплаты труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

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

- ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

9.1.7. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

9.1.8. Преподавателям профессиональных организаций, структурных подразделений организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена), а также программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам подготовки рабочих, служащих, программам дополнительного профессионального образования рабочих, служащих), для которых норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

9.1.9. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы,

предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

## **9.2. В области оплаты труда действуют следующие положения:**

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

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

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

9.2.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

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

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

9.2.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

9.2.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты труда необходимо также устанавливать в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## **9.3. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза согласились, что в соответствии с отраслевой системой оплаты труда:**

9.3.1. Орган управления, осуществляющий от имени муниципального образования функции учредителя образовательных организаций, формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в порядке, установленном нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

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

9.3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) (70 %), стимулирующей части (ФОТст) (30 %) и социальной части (ФОТсоц).

Фонд оплаты труда образовательной организации профессионального образования состоит из базовой части (ФОТб) (75 %), стимулирующей части (ФОТст) (25 %) и социальной части (ФОТсоц).

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

9.3.3. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

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

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

а) за ученую степень доктора наук;

б) за ученую степень кандидата наук;

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

г) за орден СССР или Российской Федерации.

Данные выплаты осуществляются с учетом районных коэффициентов к заработной плате.

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

9.3.5. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

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

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательной организации, причем в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Стороны рекомендуют:

9.4.1. В Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации предусмотреть меры социальной поддержки работников в форме:

-выплаты материальной помощи к отпуску;

9.4.2. За счет внебюджетных средств (до принятия соответствующего решения Правительством Тюменской области) предусмотреть выплату единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные организации педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности – в размере не менее трех среднемесячных заработных плат работника.

Предусмотреть в соответствующем Положении порядок выплаты данного пособия и условия, в случае невыполнения которых с данного работника может взыскиваться сумма пособия в полном объеме или частично (например, обязанность молодого педагога отработать не менее трех лет в ОУ, в противном случае возможно удержание единовременного пособия в сумме пропорционально оставшемуся времени отработки) и др.

## **9.5. Стороны в соответствии с требованиями законодательства обеспечивают:**

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

9.5.2. Проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в образовательных организациях, информационному сопровождению мероприятий по реализации "дорожных карт" в части совершенствования системы оплаты труда соответствующих категорий работников.

9.5.3. Стимулирование работников образовательных организаций в зависимости от качества оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), что способствует повышению престижности и привлекательности профессий работников образования.

9.5.4. Проведение мониторинга выполнения мероприятий, направленных на повышение оплаты труда работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 от 1

июня 2012 г. № 761, итоги которого рассматриваются региональной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений для принятия соответствующих решений.

## **10. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

### **10.1. Стороны договорились осуществлять контроль:**

- за своевременным и полным возмещением затрат на коммунальные услуги педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования в сельских поселениях, рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с федеральным и областным законодательством;
- выплатой ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ («Заслуженный работник...»), соответствующее профилю выполняемой работы, ученые степени (доктор наук и кандидат наук);
- за предоставлением гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

### **10.2. Межрегиональная организация Профсоюза:**

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

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

10.2.3. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, в том числе оплаты труда, норм социального страхования.

10.2.4. Иницирует внесение дополнений и изменений в нормативные правовые акты Тюменской области в части:

- своевременной индексации окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных организаций в связи с ростом потребительских цен;

- выплаты единовременного вознаграждения при достижении пенсионного возраста, независимо от прекращения или продолжения трудовой деятельности, при условии непрерывного трудового стажа в образовательной организации не менее 10 лет, работникам: педагогам-библиотекарям, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций;

- выплаты единовременного вознаграждения при увольнении педагогических работников в связи с выходом их на пенсию в размере 10-кратной величины прожиточного минимума трудоспособного населения, действующего на момент увольнения работника;

- выплаты работникам ежемесячных доплат за почетные звания «Отличник народного просвещения (образования)», «Почетный работник ... образования»;

- выплата единовременного вознаграждения молодым педагогам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу в государственную (муниципальную) образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, не достигшим 30-летнего возраста, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной ставки;

- выплаты материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам образовательных организаций.

10.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах отчисление денежных средств первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно ст. 377 ТК РФ за счет внебюджетных средств.

## **11. Охрана труда**

### **11.1. Стороны договорились:**

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

11.1.2. Предусматривать финансовое обеспечение для проведения независимой экспертизы условий труда в образовательных организациях.

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

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

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

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

11.3. Межрегиональная организация Профсоюза организует обучение профсоюзного актива по вопросам условий и охраны труда; обеспечивает районные, городские профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам условий и охраны труда; осуществляет общественный контроль за соблюдением условий и охраны труда в образовательных организациях.

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

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

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

11.6. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ) работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест (если аттестация рабочих мест не проводилась, или если срок действия результатов аттестации рабочих мест истек), в том числе внеплановой специальной оценки условий труда (ч.1 ст. 17):

11.6.1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда;

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

11.6.3. Учитывать результаты спецоценки условий труда при:

- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

- оценке уровня профессиональных рисков;
- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Введена процедура декларирования соответствия условий труда, подтверждающая соответствие условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

11.6.4. Предусмотреть участие представителей профсоюзных организаций в проведении оценки условий труда посредством:

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

11.7. Согласно ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

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

11.8. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счет бюджетных средств осуществляется на основании ст.ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «О порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

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

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

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

## **12. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

12.1. Права и гарантии деятельности Межрегиональной организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы, Региональным соглашением между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской

области» на 2014-2016 годы, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, соответствующим Положением об организации Профсоюза, коллективным договором.

## **12.2. Работодатели и их полномочные представители:**

12.2.1. Соблюдают права и гарантии Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**12.5. Департамент образования и Межрегиональная организация Профсоюза рекомендуют при наличии организационных и финансовых возможностей:**

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

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

профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

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

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

- предоставлять после окончания их выборных полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации;

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

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

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

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

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

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

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

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

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- Положения о системах оплаты и стимулирования труда;

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

- правила и инструкции по охране труда и др.

**12.9. Департамент образования:**

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

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

### **13. Контроль за выполнением Соглашения**

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

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

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

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



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

## Приложение 1 к Соглашению

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

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

- награжденными государственной наградой;
- победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;
- подготовившими победителей или призеров федерального окружного этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства;
- тренерами-преподавателями, подготовившими победителей или призеров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира.

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

- награжденными отраслевыми наградами;
- подготовившими победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников и олимпиад профессионального мастерства.

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

4. Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию по одной должности, в любое время после ее установления могут подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили работы либо должностные обязанности.

5. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209, учитываются в течение срока их действия:

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

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

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

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

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

Таблица

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности в графе 1</b>
---	---

1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности); учитель, преподаватель ведущий занятия по отдельным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор (по аналогичному профилю), тренер-преподаватель
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор, Тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор – методист	Старший инструктор – методист
Старший инструктор – методист	Инструктор – методист
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре

Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования

6. При выполнении педагогическими работниками педагогической работы по должности, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по иной должности, предусмотренной в ч.6 п. 5 (таблица) настоящего Приложения 1 к Соглашению, работодатель своим распорядительным актом устанавливает в течение срока действия квалификационной категории условия оплаты труда по должности (по которой не установлена квалификационная категория) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, выплачиваемого по иной должности, если по обеим должностям совпадают профили работы, должностные обязанности, учебные программы.

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

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

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

б) при продолжении трудовых отношений на период до одного года до прекращения трудовых отношений в связи с выходом на пенсию.

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

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

- ходатайство работодателя и первичной профсоюзной организации;

- копия приказа или аттестационного листа об установлении квалификационной категории, срок действия которой истек в периоды, предусмотренные в п.п. «а», «б» п. 7 настоящего Приложения 1 к Соглашению;

- копия дополнительного соглашения к трудовому договору о сроке действия трудового договора (п.п. «б» п. 7 настоящего Приложения 1 к Соглашению).

Соответствующие документы необходимо представить в Областную аттестационную комиссию **не позднее двух месяцев со дня продолжения (возобновления) трудовых отношений либо достижения соглашения между работником и работодателем в письменной форме об увольнении в связи с выходом на пенсию.**

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

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

9. Предусмотреть в коллективных договорах, что:

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

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

