

Начальник
Отдела образования
администрации
города Новочебоксарска
Чувашской Республики
С.В. Родионова

« 11 » декабря 2023 г.

Председатель
Новочебоксарской городской
организации профессионального
союза работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Л.А. Чупрынова
« 11 » декабря 2023 г.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**
по решению социально – экономических
проблем и обеспечению правовых гарантий
работников муниципальных
образовательных организаций города
Новочебоксарск
Чувашской Республики
на 2023- 2026 годы

Отраслевое Соглашение прошло
уведомительную регистрацию
« 25 » декабря 2023 г. № 548

г. Новочебоксарск



I. Общие положения

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников муниципальных образовательных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики на 2023 — 2026 годы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, администрации города Новочебоксарска с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых социально-трудовых и экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций города Новочебоксарска.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие принципы регулирования, связанных с ними экономических отношений, в том числе, общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях города Новочебоксарска (далее – организации), а также учитывается при заключении трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Отдел образования администрации города Новочебоксарска (далее — Отдел);

- Новочебоксарская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице её выборных органов (далее – Профсоюз, председатель), являющаяся полномочным представителем работников муниципальных образовательных учреждений

Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников и работодателей муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является администрация города Новочебоксарска.

1.4. Отдел признает Профсоюз и его первичные организации единственным полномочным представителем интересов работников образовательных учреждений, действующих в соответствии с Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по решению социально-экономических проблем в социально-трудовой сфере, трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

1.5. Профсоюз, выборные органы первичных профсоюзных организаций не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами

Профсоюза и (или) не уполномочивших Профсоюз, его выборные органы на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

1.6. Стороны согласились:

1.6.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового территориального отраслевого Соглашения, но не более 3 лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее чем за 2 месяца до окончания срока действующего Соглашения.

Соглашение является основой при заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Считать обязательным заключение коллективных договоров в образовательных учреждениях образования всех типов.

1.6.2. Стороны договорились о том, что:

- В коллективных договорах с учетом особенностей деятельности и при финансовых возможностях могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

- В тех случаях, когда на работников образовательных учреждений распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

- Нормы коллективного договора, а также иных локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, а также, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не подлежат применению;

- стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон.

1.6.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

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

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) представителей сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

1.6.5. Проекты нормативных правовых и иных актов органа местного самоуправления в сфере труда, затрагивающих интересы работников образовательных организаций, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение и для учета мнения Профсоюзу.

1.6.6. Создают на равноправной и постоянной основе городскую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

1.6.7. Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

Состав Отраслевой комиссии определяется сторонами. Срок полномочий Отраслевой комиссии соответствует сроку действия Соглашения, но не более 3-х лет.

Отраслевая комиссия действует в соответствии с Положением.

Стороны ежегодно утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения, разработанный Отраслевой комиссией и подводят итоги его выполнения.

1.6.8. Обеспечить участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

1.6.9. При принятии приказов, распоряжений, положений и других ведомственных нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывать положения настоящего Соглашения.

1.6.10. Отдел в соответствии со ст. 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) обеспечивает условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и обсуждении нормативных правовых актов в сфере труда, направляя проекты разрабатываемых нормативно-правовых и иных актов на рассмотрение в Отраслевую комиссию.

Решения Отраслевой комиссии по направленным проектам нормативных правовых и иных актов подлежат обязательному рассмотрению Отделом.

1.6.11. Ежегодно:

- утверждать план мероприятий по выполнению Соглашения, разработанный отраслевой комиссией;
- подводить итоги выполнения Соглашения с широким участием представителей сторон Соглашения.

1.7. Отдел доводит текст Соглашения до подведомственных учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций для его применения и выполнения.

1.8. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего соглашения.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах отдела образования администрации города Новочебоксарска и Новочебоксарской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Соблюдать принципы социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ), коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений работников и работодателей, выполнение обязательств и договорённостей, определённых настоящим Соглашением.

2.1.3. Рекомендовать образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

2.1.4. Способствовать повышению эффективности коллективных договоров в организациях, в том числе путем проведения конкурса коллективных договоров. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

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

2.1.6. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права,

в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.1.7. Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

2.1.9. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

2.2. Отдел обязуется:

2.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета его мнения в соответствии со ст.372 ТК РФ.

2.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиального органа управления образовательной организацией, к которому относится общее собрание работников.

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

2.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации:

а) наличие социальных программ и проектов и их реализацию;

б) создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением;

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

г) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации; д) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

2.2.5. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2.6. Предоставлять Профсоюзу по запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными и муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.7. Учитывать мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.8. Обеспечить участие представителей Профсоюза в составе комиссий при приеме на работу руководителей образовательных организаций, по аттестации руководящих и педагогических кадров на соответствие занимаемой должности и заявленной квалификационной категории, по установлению стимулирующих выплат, по приёме образовательных организаций к новому учебному году, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

2.2.9. Обеспечить участие представителей Профсоюза в работе Совета Отдела, в совещаниях с руководителями муниципальных образовательных организаций и других мероприятиях.

2.2.10. Включать Профсоюз в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования.

2.3. Стороны считают целесообразным:

2.3.1. Направление в образовательные организации разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

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

III. Трудовые отношения.

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

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и

Законом Чувашской Республики «Об образовании в Чувашской Республике», настоящим Соглашением, коллективным договором и Уставом образовательного учреждения.

Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации».

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

3.1.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны:

- при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом, коллективным договором образовательной организации и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 01 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.1.5. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

3.1.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами трудового распорядка.

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

3.1.9. Руководитель учреждения сообщает в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца (при массовом увольнении работников - за три месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, в результате которых возможно увольнение работников учреждения по сокращению численности или штата.

3.1.10. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ: статьей 81 части 1 пунктами 2, 3, 5 производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.11. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителей, имеющих ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденных государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогических работников, приступивших к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех года;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях педагогического профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

3.1.13. Запрещается увольнять работника предпенсионного возраста, а также отказывать в приеме на работу по причине возраста.

3.1.14. Трудовой договор с руководителями образовательных учреждений заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный соглашением сторон.

3.1.15. Руководители образовательных организаций, учреждений дополнительного образования детей, их заместители, 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.

Определение учебной нагрузки лицам, осуществляющим преподавательскую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться

учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размеры оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников отдела образования, центра мониторинга) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, педагогические работники, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, за исключением директоров общеобразовательных организаций, не имеющих необходимого педагогического стажа, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической работой.

3.1.16. Увольнение руководителя, а также заместителя (заместителей) руководителя, состоящих в Профсоюзе образования, по виновным действиям, по итогам аттестации на соответствие занимаемой должности и по сокращению численности или штата работников в результате реорганизации учреждения производится с учётом мотивированного мнения выборного органа Новочебоксарской городской организации Общероссийского Профсоюза образования в порядке, определённом статьёй 373 ТК РФ.

3.2. Отдел обязуется:

3.2.1. Не вводить режим работы образовательных учреждений, ведущий к ухудшению условий, уменьшению занятости и оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.2.2. Предоставлять право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику и предусмотреть необходимые для этих целей финансовые средства.

3.2.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения.

3.2.4. В целях реализации рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 16.05.2016 г. № НТ-604/08/269 «О рекомендациях по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей» руководители образовательных организаций не допускают привлечение учителей к составлению документов и заполнению форм отчетности по вопросам, не входящим в должностные обязанности учителя или не предусмотренным трудовым договором.

Выполнение учителем обязанностей администрации школы, составление отчетности, разработка и актуализация документов, ведение которых учителем не предусмотрена законодательством или трудовым договором, осуществляется за дополнительную плату, размер которой определяется по соглашению сторон, и исключительно на добровольной основе с письменного согласия учителя

3.2.5. Стороны исходя из того, что

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой

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

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

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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

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

3.3. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

IV. Оплата труда и нормы труда

4.1 В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа педагогической профессии и мотивации качественного и эффективного труда стороны договорились приоритетными направлениями действия Соглашения считать улучшение условий оплаты труда работников учреждений, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда учреждений, сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий

работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597, от 01 июля 2012 года № 761, и от 28 декабря 2012 года № 1688, и средней заработной платы в Чувашской Республике, а также безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений и осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

4.2. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны Соглашения договорились исходить из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций города Новочебоксарска устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики, а также муниципальных органов города Новочебоксарска с учетом: Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № 1992/02); Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.3. Образовательные организации города Новочебоксарска с участием выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

4.4. Стороны договорились, что в вопросах оплаты труда действуют следующие положения:

4.4.1. Установление и изменение систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций осуществляются с учетом:

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

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников не ниже 70% фонда оплаты труда;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в установленном порядке);

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

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

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы в образовательной организации, общего стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома в установленном порядке.

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

4.7. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

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

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в

связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размерах на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

4.10. Штаты педагогического персонала формировать с учётом установленной уставом учреждения предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) устанавливать соответствующую компенсационную доплату как за увеличение объёма выполняемой работы (расширение зоны обслуживания) либо стимулирующую надбавку за интенсивность труда. Размеры выплат определять положением об оплате труда, принимаемого с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.11. При определении численности штатных должностей, не относящихся к основному (педагогическому) персоналу, учитывать целесообразность их введения.

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

4.13. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

- 1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,

- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,
- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

3) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации. Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

4.14. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в пришкольных оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее, отработанного сверхурочно.

4.15. Оплата труда библиотечных работников образовательных организаций производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики.

4.16. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.17. Стороны Соглашения считают необходимым:

4.17.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и

переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

4.17.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

4.17.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций, для определения размеров стимулирующих выплат.

4.17.4. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

4.17.5. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.17.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций:

а) механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

б) установление стимулирующих выплат в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

4.17.7. Рекомендовать работодателям:

а) в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, 24 премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

б) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном

статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.18. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, являются:

а) превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

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

г) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

4.19. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 07 сентября 2020 г. № ВБ1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800).

4.20. Стороны договорились совместно определять подходы и разрабатывать предложения по повышению уровня финансового обеспечения воспитательной работы в общеобразовательных организациях, определению нормативных затрат на осуществление данной деятельности в организациях, в том числе с целью обеспечения возможности установления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическому работнику в случае замещения им в течение длительного времени отсутствующего другого педагогического работника в части осуществления классного руководства.

4.21. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую "тарификационный список", в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим

и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.22. Работодатели обеспечивают своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными и трудовыми договорами. Применение расчетного листка обязательно. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.23. В коллективных договорах образовательных организаций устанавливается размер выплачиваемой работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Образовательные учреждения обеспечивают ее выплату в соответствии со ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер денежной компенсации указывается в расчетных листках работников.

4.24. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.25. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

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

4.27. Экономия фонда оплаты труда остается в полном распоряжении образовательной организации и используется для выплат надбавок, доплат, премий, оказания материальной помощи. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в коллективном договоре, положениях об оплате труда, надбавках,

доплатах и иных стимулирующих выплатах с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.28. Рекомендовать руководителям образовательных организаций осуществлять нормирование труда работников по рабочим профессиям локальными нормативными актами.

При нормировании труда работников для расчёта заработной платы работников отдельных рабочих профессий руководствоваться следующими нормами за установленный системой оплаты труда оклад:

- для уборщиков служебных помещений – 500 кв. м.;
- для дворников - 1200 кв. м. ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка учреждения в тёплое время года (с 01 апреля по 31 октября), 900 кв. м. – в холодное время года (с 1 ноября по 31 марта).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.29. Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.30. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.31. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в том числе на выплаты стимулирующего характера, социальные выплаты работникам, дополнительное стимулирование труда молодых педагогических работников в соответствии с положением (сметой) о направлениях расходов этих средств.

4.32. Предусмотреть в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций доплаты за привлечение внебюджетных источников финансирования за счет приносящей доход деятельности.

4.33. При наличии экономии ФОТ работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании действующего в учреждении положения по письменному заявлению работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.34. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя (учредителя), оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

4.35. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.36. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.37. Профсоюзу обязуется:

4.37.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями действующего законодательства о норме труда, об оплате труда в соответствии с ежегодным планом мероприятий сторон Соглашения по его реализации и планом работы Новочебоксарской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

4.37.2. Содействовать отделу образования, представителям работодателей в разработке и проведении правовой экспертизы нормативных и локальных актов по оплате труда.

4.37.3. Оказывать юридическую помощь членам Профсоюза в трудовых спорах по оплате труда.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились, что в вопросах рабочего времени и времени отдыха действуют следующие положения:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством в зависимости от наименования должности, профессии и условий труда.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом N 536, предусматривая в них в том числе:

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

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

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

г) возможность предоставления педагогическим работникам при составлении расписания учебных занятий одного свободного дня в неделю для методической работы и самостоятельного повышения квалификации, что

закрепляется в коллективном договоре.

5.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для остальных работников и руководителей образовательных организаций норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.4. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами (в том числе, уставом, учебным расписанием, календарным графиком работы), трудовым договором и иными соглашениями.

5.5. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы. Другая не нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, не конкретизируется по количеству часов, но вытекает из должностных обязанностей и регулируется в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.6. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации и доводится под роспись до сведения работников до ухода их в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В состав тарификационной комиссии образовательной организации включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Расписание уроков в образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя (педагога), не допускающего перерывов

между занятиями. При наличии таких перерывов учителям (педагогам) может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель (педагог) вправе использовать по своему усмотрению. Обязательное присутствие в организации при этом не требуется.

5.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

5.9. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы для каждой категории работников образовательной организации устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, учитывая специфику работы, мнение работников, и закрепляется в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка.

5.10. Стороны рекомендуют работодателям и выборному органу первичной профсоюзной организации определить в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка:

- порядок организации питания и обеспечения условий для отдыха в рабочее время работников (ст. 223 ТК РФ, ч. 3 п. 15 ст. 28 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- перечень работ, при выполнении которых по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания работникам невозможно, и гарантировать таким работникам возможность отдыха и (или) питания в рабочее время.

5.11. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя в случаях:

- необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации – с письменного согласия работников;

- без согласия работников в случаях, определенных трудовым законодательством;

- в других – с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном

размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

Перечень должностей, профессий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.14. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.15. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только в соответствии с действующим законодательством и с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в

том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

5.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

5.20. По результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом N 426-ФЗ, работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, а также обеспечивается право на сокращенный рабочий

день.

5.21. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

5.22. Рекомендовать руководителям образовательных организаций при наличии финансовых возможностей предоставлять оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам на условиях, предусмотренных в коллективном договоре в случае:

- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;
- бракосочетание детей - 2 календарных дня;
- рождение ребенка – до 5 календарных дней
- смерть родителей, детей, супруги, супруга - до 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства - 2 дня;
- проводы на службу в армию сына, брата - 1 день
- родителям первоклассника и выпускника школы (1 сентября и последний звонок) -1день

5.23. Увеличить на 3 дня ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, не получавшим больничные листы в течение 11 месяцев, предшествовавших началу отпуска.

5.24. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 5 календарных дней за выполнение регулярной общественной работы в интересах коллектива (председателю первичной профсоюзной организации, членам профсоюзного комитета, комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда, членам аттестационной комиссии, председателям методических объединений) или установить работнику за эту работу доплату за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.25. Профсоюз принимает участие в работе тарификационной комиссии, осуществляет контроль за рациональным использованием рабочего времени, за соблюдением режима труда и отдыха, правильностью начисления отпускных и их своевременной выплатой.

VI. Условия и охрана труда

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений совместной деятельности.

6.2. Стороны берут на себя обязательства осуществлять меры по обеспечению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии с действующим законодательством об охране труда. Для расширения этого права ежегодно заключать в учреждениях соглашения по охране труда между администрацией и выборным органом первичной

профсоюзной организации. Не реже двух раз в год контролировать исполнение Соглашения с оформлением акта о его выполнении.

6.3. Отдел образования:

6.3.1. Осуществляет руководство за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях г. Новочебоксарска.

6.3.2. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям и условиям труда в образовательных организациях города Новочебоксарска, анализ и обобщение полученных результатов; проводят учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год для последующего ежегодного рассмотрения их на расширенном заседании Совета отдела образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.3.3. Информировывает Профсоюз не позднее 20 января года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

6.3.4. При разработке проекта бюджета города Новочебоксарска на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия.

6.3.5. Организует совместно с Профсоюзом проведение обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов образовательных организаций по охране труда, членов комиссий в установленном законодательством порядке.

6.3.6. Предусматривает включение внештатного технического инспектора труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, по проверкам организаций, осуществляющих оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании, а также в состав комиссии по приемке образовательных организаций после проведения капитального ремонта.

6.3.7. Содействует созданию службы охраны труда в структуре отдела образования, а также введению должности специалиста по охране труда в образовательных организациях, в которых численность работников превышает 50 человек.

6.3.8. Способствует созданию и функционированию системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.9. При формировании проекта бюджета г. Новочебоксарска на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций на

охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, обучение по охране труда специалистов, членов комиссий по охране труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении по охране труда, являющимся приложением к нему.

6.3.10. Рекомендует работодателям использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, 6.3.11. Координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны за счет работодателей:

- обеспечить проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации; с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оказанию первой помощи, оплату санитарных книжек.
- обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.
- предоставить гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- организовать и провести обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах.
- обеспечить безопасность при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, проводить мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций не менее 2-х раз в год (весна, осень).

.6.4. Руководители образовательных организаций:

6.4.1. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или

профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

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

6.4.3. Создают необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации горячего питания работников в режиме работы учреждения не реже одного раза в смену продолжительностью 4 и более часов. Порядок и условия организации горячего питания работников определяются коллективным договором, иным локальными нормативными актами;

6.4.4. Обеспечивают пожарную безопасность учреждений в соответствии с требованиями федерального законодательства.

6.4.5. Ежегодно заключают соглашения по охране труда с представительным органом первичной профсоюзной организации.

6.4.6. Предусматривают в планах финансово-хозяйственной деятельности выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.4.10. Обеспечивают целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, медицинских осмотров работников, приобретение СИЗ.

6.4.11. Создают комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивают условия их работы.

6.4.12. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюза в целях осуществления общественного контроля условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

6.5. Организация Профсоюза:

6.5.1. Создает техническую инспекцию труда из числа внештатного технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций, осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда.

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

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

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

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

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

6.6. Стороны совместно:

6.6.1. Организуют и проводят семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников образования.

6.6.2. Организуют и проводят совместные комплексные, целевые проверки образовательных организаций по вопросам охраны труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на заседаниях Совета отдела образования и президиума Профсоюза.

6.6.3. Организуют и проводят Дни охраны труда, месячники по охране труда, смотры-конкурсы на звание «Лучший специалист по охране труда», «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и др.

6.6.4. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению нарушений требований охраны труда и здоровья, выявленных в ходе проверок.

6.6.5. Обязуются разработать программу по улучшению условий, охраны труда и здоровья, социальной защиты работников образования.

6.6.6. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

VII. Кадровая политика. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

Стороны договорились:

7.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

7.2. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня, переподготовке высвобождаемых работников;

- трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных организациях.

- закреплять наставников за молодыми педагогами в первые три года их работы с установлением наставникам доплаты на условиях, определяемых коллективными договорами;

7.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации государственной политики развития образования совместно принимать участие в разработке мер по:

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

б) снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;

в) недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций;

г) повышению мобильности профессионального образования и созданию условий для академической мобильности;

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

е) развития автоматизированных систем оценки и анализа качества образования, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

7.4. Совместно принимать меры по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии. Содействовать созданию профильных педагогических классов.

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

7.6. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии системы образования, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста, их занятости, вовлечения молодых работников (до 35 лет) в активную, профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в образовательных организациях Стороны договорились:

7.6.1. Содействовать работе Совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

Направлять работу Совета молодых педагогов на активизацию участия молодых специалистов в повышении эффективности деятельности образовательных организаций.

7.6.2. Оказывать организационное и финансовое содействие работе городского объединения молодых педагогов, Школы молодого педагога по направлениям

профессионального совершенствования и правового просвещения;

7.6.3. Осуществлять моральное и материальное поощрение молодежных активистов образовательных организаций, ведущих эффективную общественную работу.

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

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, в том числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

7.8. Отдел совместно с работодателями содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- создание внутри отраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организаций на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- использование возможности досрочного выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

7.9. В целях поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций, Отдел обеспечивает осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

7.10. При рассмотрении обращения работодателя в порядке статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации об увольнении работников — членов профсоюза по пунктам 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением высвобождаемого работника на свое заседание.

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- планированию средств для полной или частичной компенсации службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных условиях с работающими;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее, чем за 3 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

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

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

7.12. При сокращении численности или штата работников учреждений предусматривать в коллективном договоре преимущественное право на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда, помимо случаев, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, работникам:

- предпенсионного возраста не позднее, чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, педагогическим работникам – не более, чем за два года до наступления права на досрочную страховую пенсию по старости;

- состоящим в браке и работающим в одном учреждении при наличии детей (одного и более);

- совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по профилю работы;

- добросовестно проработавшим в учреждении более 10 лет;

- председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы,

- проработавшим менее трех лет после окончания образовательного учреждения профессионального образования,

-награжденным отраслевыми наградами Министерства образования Российской Федерации и Чувашской Республики, имеющие почетные звания, обладатели гранта Президента Российской Федерации и Чувашской Республики.

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

7.13. Лица, подлежащие сокращению, имеют право на получение информации о наличии вакансий в других образовательных учреждениях города.

7.14.Создавать условия для повышения конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда, для чего:

- обеспечивать им условия для подготовки (повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования) для нужд и по направлению работодателя в порядке, определённом статьёй 196 ТК РФ и КД, в соответствии с квалификационными требованиями к занятию педагогических должностей;

- проводить конкурсы профессионального мастерства, учитывать их результаты при аттестации работников, установлении стимулирующих выплат;

7.15. С учетом приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196, Стороны договорились:

7.15.1. Педагогические работники, имевшие первую или высшую квалификационную категорию и признанные в аттестационный период победителями и лауреатами всероссийских, республиканских и муниципальных профессиональных конкурсов, подготовивших в аттестационный период победителей и призеров всероссийских, международных предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, проводимых в соответствии с нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, имеющих за достижения в педагогической деятельности почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения органов государственной власти Российской Федерации; почетные звания, государственные награды Чувашской Республики и иные поощрения, присужденные Указом Главы Чувашской Республики, проходят аттестацию в соответствии с п.31 раздела III «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

7.15.2.Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые,

7.16. Рекомендовать сторонам социального партнерства образовательных организаций закрепить в коллективных договорах аналогичные условия, отраженные в пункте 7.15. настоящего соглашения.

7.17. Стороны обязуются содействовать и оказывать методическую помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении всероссийских конкурсов «Учитель года», «Классный классный», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании», «Сердце отдаю детям».

7.18. При представлении к награждению ведомственными наградами исходить из того, что согласно приказу Минпросвещения России от 09 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители, работники аппарата Профсоюза, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград. При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям, учитывается мотивированное мнение Профсоюза.

7.19. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Образовательное учреждение в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом образовательной организации финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия бюджетных, так и средств от приносящей доход деятельности по плану финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей и при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как нецелевое использование бюджетных средств;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

- премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда в установленном законодательством порядке и предусматриваются в

коллективном договоре, не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

8.1.2. Отдел образования администрации города Новочебоксарска устанавливает формы поощрения победителей профессиональных конкурсов на муниципальном уровне;

8.1.3. Работникам учреждений образования при выходе на пенсию, в соответствии с коллективным договором, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

8.1.4. При формировании проекта городского бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, противоэпидемиологических мероприятий для работников и обучающихся подведомственных образовательных организаций за счет средств бюджета, и принимает меры по сохранению оздоровительных лагерей.

8.1.5. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники по письменному заявлению освобождаются от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.185.1 Трудового кодекса Российской Федерации. День освобождения от работы согласовывается работниками с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8.1.6. Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. За счет соответствующих бюджетных ассигнований, выделяемых на проведение ЕГЭ, педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативным правовым актом Чувашской Республики.

8.1.7. В целях привлечения молодых педагогических кадров стороны добиваются выделения в бюджете города Новочебоксарска денежных средств для осуществления в течение трех лет ежемесячных выплат (не менее 1000 рублей) педагогическим работникам, впервые приступившим к работе в образовательные организации города Новочебоксарска после окончания профессиональных образовательных организаций (средне-специальных, высших).

8.1.8. Дополнительные гарантии и компенсации работникам могут устанавливаться коллективным договором, соглашением.

8.2. Стороны исходят из того, что представители работодателей:

8.2.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного

раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.2.2. Проводят работу совместно с организациями профсоюза по организации отдыха, пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в образовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья.

8.2.3. Перечисляют на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

8.3. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8.4. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы оплаты труда во всех образовательных учреждениях, направленных на создание стимулов к качественному и результативному труду;
 - повышения социального статуса педагогических работников;
 - поддержки молодых специалистов в образовании;
 - обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
 - системы мер по социальной поддержке работников образования;
 - создания необходимых, безопасных и комфортных условий труда для работников образования с целью эффективной и творческой реализации их трудовых функций, новых требований к качеству и подготовки учащихся (воспитанников);
 - формирования здорового образа жизни работников образования;
- предоставления им права безвозмездного пользования спортивными сооружениями образовательных организаций.

8.5. Стороны согласились:

8.5.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и первичным организациям профсоюза в целях решения задач по улучшению материального благополучия работников образования взаимодействовать с отраслевыми некоммерческими организациями Кредитный потребительский кооператив «Учительский» и Негосударственный пенсионный фонд «Достойное будущее», проводить разъяснительную работу.

8.5.2. Содействовать отраслевым некоммерческим организациям Кредитный потребительский кооператив «Учительский» и Негосударственный пенсионный фонд «Достойное будущее» в решении задач по оказанию социальной поддержки работникам в условиях финансовой

8.6. Стороны рекомендуют работодателям:

8.6.1. Предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из средств от приносящей доход деятельности учреждений на оздоровление работников;
- планировать затраты и осуществлять оплату труда работников, привлекаемых в состав экспертных групп и аттестационных комиссий.

8.6.2. Создавать необходимые организационные и технические условия и принимать необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

8.7. Стороны согласились:

8.7.1. Осуществлять совместный контроль за:

- созданием работодателями образовательных организаций условий труда и отдыха, занятия спортом, организации питания работников, морального и материального поощрения работников.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, городской и первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательного учреждения, коллективного договора.

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

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

9.2.2. Предоставлять Новочебоксарской городской организации Общероссийского Профсоюза образования на безвозмездной основе необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа. При этом хозяйственное содержание, отопление,

освещение, уборка, охрана осуществляется организацией, предоставляющей помещение.

9.2.3. Сохранить за Профсоюзом право пользования помещением (кабинет № 216), выделенным для Новочебоксарской городской организации Общероссийского Профсоюза образования в МБОУДО «Центр развития творчества детей и юношества» имени А. И. Андрианова, находящемся в муниципальной собственности, по адресу: Чувашская Республика, город Новочебоксарск, ул. Советская, дом 41.

9.2.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательного учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней и других случаях, предусмотренных законодательством.

9.2.5. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

9.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательного учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон переговоров.

9.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.2.9. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть

подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных 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, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых соответствующими профсоюзными организациями с сохранением среднего заработка.

9.3.5. Рекомендовать работодателям при осуществлении премирования учитывать общественную работу председателей первичных профсоюзных организаций, членов профсоюзных комитетов, уполномоченных лиц по охране труда, членов совместных комиссии в интересах коллектива образовательной организации.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другой образовательной организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации соответствующая профсоюзная организация сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот,

действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.5. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.6. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Х Обязательства представителей сторон Соглашения.

10.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие системы образования г. Новочебоксарска и необходимость улучшения положения работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Отдел образования и Профсоюз договорились:

10.1.1. Способствовать повышению качества образования в городе Новочебоксарск, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта "Образование", государственных программ Российской Федерации и Чувашской Республики по развитию образования на соответствующие периоды, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации, иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, на уровне Чувашской Республики и на уровне города Новочебоксарска, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

10.2. Отдел принимает на себя обязательства по обеспечению:

10.2.1. Выполнения Указов Президента России от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», в том числе по доведению средней заработной платы педагогических работников до размера, определённого «дорожной картой» региона.

10.2.2. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренного консолидированным бюджетом финансирования по всем статьям экономической классификации расходов.

10.2.3. Реализации системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза.

10.2.4. Повышения заработной платы работников образовательных организаций в те же сроки и в размере не менее, установленном на республиканском уровне,

10.2.5. Повышения размера минимальных ставок (окладов) применяемой в настоящее время системы оплаты труда в целях реализации Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии в части распределения средств фонда оплаты труда.

10.2.6. Объективности и гласности установления работникам стимулирующих выплат (надбавок, премий), обоснованность размера компенсационных выплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности, предусмотренные квалификационной характеристикой работника по занимаемой должности (профессии).

10.2.7. Выплаты единовременного денежного пособия молодым специалистам, принятым на работу с 01 июня 2016 года в соответствии с постановлением главы администрации г.Новочебоксарска № 1947 от 15 ноября 2016 г.

10.2.8. Проведения периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек за счет средств работодателя.

10.2.9. Возмещения расходов работников, затраченных при поступлении на работу на предварительный медосмотр, санитарно-гигиеническое обучение, на приобретение бланков трудовой книжки и личной медицинской книжки.

10.2.10. Систематической работы по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики.

10.2.11. Оплаты командировочных расходов для повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

10.2.12. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

10.2.13. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

10.2.14. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашений.

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

10.3. Стороны настоящего Соглашения договорились:

10.3.1. Проводить по мере необходимости мониторинг соблюдения образовательными организациями города Новочебоксарска норм трудового законодательства, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников и др.

10.3.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации и текущего финансирования федеральных, региональных целевых программ в сфере образования, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций,

10.3.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных учреждениях, в том числе посредством привлечения к этой работе членов Совета Новочебоксарской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

10.3.4. В целях привлечения молодых специалистов в образовательные организации:

- разработать на муниципальном уровне программу поддержки молодых специалистов;

- содействовать повышению профессиональной квалификации молодых педагогов, проводить школу молодого педагога, конкурс молодых педагогов «Педагогический дебют»;

- развивать институт наставничества;

- развивать творческую и социальную активность молодых педагогов;

10.3.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений образования, принимаются с учётом мнения Профсоюза.

10.4. Профсоюз:

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

10.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза отрасли в судебных, государственных и иных органах, оказывает членам профсоюза юридическую помощь.

10.4.3. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

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

10.4.5. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры;

10.4.6. Участвует в разработке и (или) проведении правовой экспертизы нормативных правовых актов органов местного самоуправления, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

10.4.7. Вносит в органы государственной власти и местного самоуправления, социальным партнёрам предложения по совершенствованию условий и оплаты труда работников.

10.4.8. В целях повышения уровня жизни работников обращается в органы местного самоуправления, в администрацию города, Отдел с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

10.4.9. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, вносит им представления по устранению выявленных нарушений.

10.4.10. Проводит общественный контроль условий труда и отдыха, обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оценке профессиональных рисков, обучению работников по вопросам охраны труда.

10.4.11. Участвует в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне.

10.4.12. Принимает участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

10.4.13. Содействует повышению эффективности Соглашения на муниципальном уровне и коллективных договоров в образовательных организациях. Осуществляет мониторинг заключения и выполнения коллективных договоров учреждений, а также состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных учреждениях.

10.4.14. Способствует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

10.4.15. Осуществляет обучение председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по практике применения трудового законодательства.

10.4.16. Организует и проводит конкурсы «Лучший социальный партнер», «Коллективный договор года», «Лучший уполномоченный по охране труда» и другие.

XI. Контроль выполнения Соглашения

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета Отдела и Совета Новочебоксарской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и доводится до сведения образовательных учреждений города, первичных организаций Профсоюза.

11.4. 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 выполнением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Начальник
Отдела образования
администрации
города Новочебоксарска
Чувашской Республики
С.В.Родионова
«11» декабря 2023 г.

Председатель
Новочебоксарской городской
организации профессионального
союза работников народного
образования и науки РФ
Л.А.Чупрынова
«11» декабря 2023 г.

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

основные общеобразовательные программы: образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования);

- дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы.

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, установленными приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема

учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

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

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

к Отраслевому соглашению
по решению социально – экономических проблем и обеспечению
правовых гарантий работников муниципальных образовательных
учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики
на 2023-2026 годы

**Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по
должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория, а также в других случаях**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, (зарегистрирован Минюстом России 2 июня 2023 г. № 73696) и вступившим в силу с 01 сентября 2023 года.

при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных	Учитель, преподаватель (при выполнении

организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель