

Начальник управления образования
и науки Липецкой области



И.А. Шуйкова
2024 года

Председатель Липецкой областной
организации Профессионального
союза работников народного
образования и науки РФ



Н.Н. Сурова
« 30 » февраля 2024 года

ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ
И ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2024-2027 ГОДЫ

г. Липецк
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

- I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
- II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ
- III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
- IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
- V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА
- VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
- VII. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
- VIII. РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
- IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ
- X. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА
- XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА
- XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Приложение 1. «Перечень локальных нормативных актов, принимаемых в организациях с учетом мнения представительного органа работников»

Приложение 2. «Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников»

Приложение 3. «Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

Приложение 4. «Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников»

Приложение 5. «Случаи сохранения оплаты труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории»

Приложение 6. «Примерное положение о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам длительного отпуска сроком до одного года»

Приложение 7. «Состав отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2024-2027 годы»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Липецкой области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Областным трёхсторонним соглашением между Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей и администрацией Липецкой области.

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

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях образования области, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- рекомендуются к использованию при заключении территориальных отраслевых соглашений.

1.3. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Липецкая областная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующая на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования, являющаяся полномочным представителем работников образовательных организаций системы образования Липецкой области и обучающихся-студентов (далее – работники);
- Управление образования и науки Липецкой области (далее – Управление), являющееся полномочным представителем работодателей, для которых оно является учредителем, и исполнительным органом государственной власти Липецкой области в сфере образования и науки.

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников организаций системы образования Липецкой области, первичные профсоюзные организации, которые входят в структуру Липецкой областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех образовательных организациях, подведомственных Управлению.

1.6. **Стороны согласились** с тем, что Профсоюз, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования Липецкой области при разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

1.7. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Соглашения, внесения в него изменений, осуществления контроля за ходом его выполнения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, стороны на равноправной основе формируют Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), действующую в соответствии с Положением об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений согласно приложению № 7 к настоящему Соглашению.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Отраслевой комиссией. Решения, принятые Отраслевой комиссией, являются обязательными для их выполнения сторонами.

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

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации или изменения правового статуса сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.11. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке:

- Управление доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, и до муниципальных органов управления образованием;

- Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций области.

Текст Соглашения (изменений в него) после уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Управления «depno.lipetsk.ru» в разделе

«Экономика образования» - «Отраслевая система оплаты труда», Профсоюза «eseur48.ru» в разделе «Направления деятельности» - «Социальное партнерство», а также в информационно-правовых системах «Консультант плюс» и «Гарант».

1.12. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не реже одного раза в год и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием, руководителей организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, территориальных и первичных профсоюзных организаций области, размещают на официальных сайтах Управления и Профсоюза.

Стороны договорились освещать в социальных сетях результаты выполнения настоящего Соглашения.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения их работников, **Управление и Профсоюз договорились:**

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Липецкой области, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Стратегии развития воспитания в Российской Федерации, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном и региональном уровнях.

2.1.2. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

2.1.3. Принимать меры по недопущению сбора отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении образовательных организаций и содержащейся на сайте, в том числе в электронном журнале, от педагогических работников образовательных организаций.

2.1.4. Организовать работу по изучению и пропаганде передового педагогического опыта с привлечением широкой педагогической общественности, в том числе советов молодых педагогов, советов ветеранов педагогического труда; ежегодно проводить конкурсы педагогического мастерства.

2.1.5. Принимать меры, направленные на обеспечение условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя (возможность приема пищи, осуществления санитарно-гигиенических нужд и др.).

2.1.6. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в т.ч. через негосударственные пенсионные фонды.

2.1.7. Проводить совместные семинары и совещания руководителей органов управления образованием, образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам финансирования отрасли, оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства, законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

2.1.8. Содействовать повышению квалификации работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

2.1.9. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников и др.

2.1.10. Стороны обязуются содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в сфере образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

2.2. Управление в пределах своей компетенции и в рамках предоставленных полномочий:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности областных государственных организаций исходя из размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ).

2.2.2. Обеспечивает финансирование из бюджета Липецкой области расходов на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам на оплату труда и расходов на обеспечение образовательного процесса в соответствии с нормативами, утвержденными законом Липецкой области о бюджете.

2.2.3. Осуществляет финансовое обеспечение получения дошкольного образования в частных дошкольных образовательных организациях, дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в частных общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам, посредством предоставления указанным образовательным организациям субсидий на возмещение затрат на оплату труда и обеспечение образовательного процесса в соответствии с нормативами, утвержденными законом Липецкой области о бюджете.

2.2.4. Направляет в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических

рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.2.5. Включает представителей областного комитета Профсоюза в состав аттестационной комиссии Управления для проведения аттестации в целях установления квалификационных категорий педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Липецкой области (далее – образовательные организации).

2.2.6. Включает представителей Профсоюза в составы рабочих групп по подготовке проектов нормативных правовых актов, программ, концепций и других, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников отрасли, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации и предусматривает их своевременное направление в Профсоюз.

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

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обращается в областные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников образования.

2.3.2. Участвует в экспертизе проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, студентов, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства об образовании.

2.3.3. Проводит анкетирование и (или) мониторинги общественного мнения работников образовательных организаций по вопросам трудовых отношений и информирует Управление образования и науки об их итогах.

2.3.4. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе в форме участия Профсоюза в разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов Управления, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников отрасли.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействует предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально-трудовых прав работников.

2.3.6. Содействует работе по укреплению трудовой дисциплины в организациях, повышению качества и результативности труда.

2.3.7. Оказывает членам Профсоюза, территориальным и первичным организациям бесплатную юридическую помощь в вопросах:

- применения трудового законодательства, принятия работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- иных вопросах, затрагивающих трудовые отношения, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.8. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, организует правовое обучение руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников отрасли.

2.4. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 372, 373 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодатели при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, учитывают мнение выборного профсоюзного органа.

Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Соглашением, коллективным договором (Приложение №1 к настоящему Соглашению).

Форма участия работников в управлении организацией (учёт мотивированного мнения, согласие) определяется Соглашением, коллективным договором (ст.53 ТК РФ).

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

3.1. В целях развития социального партнёрства **Управление и Профсоюз обязуются:**

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

3.1.2. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров в организациях, в том числе в форме участия в региональном конкурсе коллективных договоров.

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

3.2. Управление обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей отраслевой комиссии, Ассоциации молодых педагогов Липецкой области, Ассоциации руководителей образовательных организаций Липецкой области в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников отрасли.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации.

3.2.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов, в том числе:

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

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

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

3.3. Стороны договорились:

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

3.3.2. Осуществлять взаимодействие сторон по рассмотрению поступивших в Управление и направленных в образовательные организации и первичные профсоюзные организации обращений работников образовательных организаций по социально-трудовым вопросам.

3.3.3. Содействовать созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях.

3.3.4. Оказывать содействие Профсоюзу в проведении совместных семинаров, курсов повышения квалификации, мероприятий в других формах для представителей работодателей, территориальных и первичных профсоюзных организаций по проблемам ведения коллективных переговоров, заключения и выполнения коллективных договоров.

3.3.5. Способствовать созданию и деятельности в образовательных организациях комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе с применением образовательными организациями примерного положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, принятого социальными партнерами на федеральном отраслевом уровне.

3.3.6. Рекомендовать работодателям при приеме на работу информировать работника о наличии в учреждении первичной профсоюзной организации и ее деятельности.

3.4. Профсоюз обязуется:

3.4.1. Способствовать реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности, укреплению трудовой дисциплины в коллективах образовательных

организаций, установлению партнерских взаимоотношений выборных органов первичных профсоюзных организаций с работодателями.

3.4.2. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников образовательных организаций - членов Профсоюза в органах государственной власти, судебных и других органах и организациях.

3.4.3. Содействовать предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при условии выполнения работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

3.4.5. Организовывать постоянно действующие семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов, публиковать материалы на сайте областной организации Профсоюза в сети «Интернет» по вопросам социального партнерства и другим.

3.4.6. Проводить правовую экспертизу территориальных (районных, городских) отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, входящих в реестр областной организации Профсоюза.

3.4.7. Выступать инициатором начала переговоров по продлению действия настоящего Соглашения, заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания настоящего Соглашения.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

4.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

В трудовом договоре устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), классов (групп), количества часов, условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и другие.

4.3. Порядок определения учебной нагрузки и основания её изменения устанавливаются образовательной организацией в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22

декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, а также педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении с дополнительной оплатой не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

4.4. Работодатели:

4.4.1. Руководствуются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

4.4.2. Не допускают снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

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

4.4.4. Учитывают профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.4.5. Обеспечивают передачу полученных от работников сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособия по временной

нетрудоспособности, в региональное отделение СФР в срок не позднее трех рабочих дней со дня их получения.

4.5. Работники образовательных организаций (включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций по согласованию с Учредителем), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы дошкольного, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники, за исключением руководителя, имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

4.6. При замещении должностей учителей, преподавателей, работников образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, 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, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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

4.7. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

4.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем, а других педагогических работников,

ведущих её помимо основной работы, - самой образовательной организацией в соответствии с действующим законодательством.

4.9. С работниками, включая руководителей и их заместителей, образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной (удаленной) работы.

При выполнении педагогическими работниками дистанционной (удаленной) работы работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным 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 работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

4.10. Деятельность по классному руководству (кураторству) возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с указанием содержания дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства (кураторства), образовательные организации руководствуются тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускают в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежном осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества классов (групп);

- обеспечивают возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства (кураторства) в классах (группах) на следующий учебный год;

- осуществляют определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут выполнять классное руководство (кураторство) в классах (группах), одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год и с предупреждением педагогов не менее чем за два месяца.

4.10.1. С письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух и более классах, классах-комплектах, (группах), в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам с установлением ему всех видов выплат за каждый класс (класс-комплект). Отсутствие педагогического работника является длительным в случае, если период отсутствия по болезни или другим причинам составляет более пяти рабочих дней.

4.10.2. Отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя (куратора) производится после письменного предупреждения работника не менее, чем за три рабочих дня.

4.11. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, не устанавливать испытание педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории – «высшая», «педагог – методист», «педагог – наставник».

4.12. Не допускать возложение на педагогических работников общеобразовательных организаций работы, не предусмотренной частями 6 и 9 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в том числе связанной с подготовкой документов, не включенных в перечни, указанные в части 6.1 данной статьи.

4.13. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

4.14. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата:

4.14.1. Работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца.

В целях поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации или реорганизации организации, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

Не допускать одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата.

4.14.2. Работодатели своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

4.14.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право в оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией педагогического работника понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета,
- наличие дополнительных квалификационных категорий (педагог-методист, педагог-наставник),
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной(ых) квалификационной(ых) категории(ий) более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.15. Стороны рекомендуют образовательным и профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций (неосвобождённых от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- родителей, имеющих ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.16. **Стороны договорились** о том, что в организациях и учреждениях в течение учебного года не осуществляются мероприятия по сокращению численности и штата педагогических работников, которые могут повлечь высвобождение работников до окончания учебного года.

4.17. **Работодатели** разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при наступлении периода, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, которые включают в себя:

- определение перечня должностей работников, обеспечивающих охрану и содержание образовательной организации, начисление и выплату заработной платы, поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены;

- порядок определения списка педагогических работников, задействованных в работе дежурных классов (групп);

- порядок оформления привлечения к работе;

- особенности режима рабочего времени и времени отдыха;

- условия и особенности оплаты труда;

- иные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников в указанный период.

Порядок и условия привлечения к работе в указанные периоды определяются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения либо по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.18. 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.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

5.1.1. Недопущению снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития

Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

5.1.2. Совершенствованию структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения образовательных организаций и стимулирования работников к повышению результатов труда.

5.1.3. Обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.4. Созданию условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

5.2. **Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что:**

5.2.1. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций определяются с учетом требований, утвержденных Правительством Российской Федерации, и устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Липецкой области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.2.2. Для формирования структуры, штатного состава и численности организации применяется штатное расписание, содержащее перечень подразделений, наименований должностей (специальностей, профессий) с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

В отношении педагогических работников в штатном расписании указывается общее количество ставок по педагогической должности по тарификации.

В целях обеспечения фиксации и учета выплат, осуществляемых педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также иных выплат, носящих обязательный характер, применяется тарификационный список педагогических работников.

5.2.3. Сроки финансирования образовательных организаций устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в организациях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2.4. 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 (МРОТ), установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной

разнице. В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и тому подобное, оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени с учетом минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

5.2.5. Размеры выплат компенсационного или стимулирующего характера определяются 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 (в год).

5.2.6. Компенсационная выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится в соответствии с утверждённым положением об оплате труда в организации и устанавливается с учётом количества обучающихся в классе, группе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе, группе.

Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Если функции классного руководителя выполнены в течение месяца не в полном объеме ввиду его отсутствия по болезни, вознаграждение за классное руководство исчисляется пропорционально отработанному времени (за дни фактической работы педагога).

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

5.2.8. Размеры выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

Размеры выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью), устанавливаются к ставкам заработной платы либо в фиксированной сумме не менее трех тысяч рублей в месяц.

5.2.9. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премии, определяются на основе формализованных критериев достижимых результатов

работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, а также с учетом имеющихся федеральных, региональных и ведомственных наград.

5.2.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных, за предшествующий период работы, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы:

- лицам, возобновившим в течение полугода трудовые отношения по должности с которой были уволены, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий увольнению;

- лицам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы; при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переводе на иную педагогическую должность, при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию.

Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты за высокие результаты труда могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях осуществляется на основании личных заявлений, направленных в комиссию, созданную в образовательной организации для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников.

5.2.11. Решение об установлении размера стимулирующих выплат принимается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании результатов оценки профессиональной деятельности педагогического работника, представленных комиссией.

5.2.12. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливаются постановлением администрации Липецкой области.

5.2.13. Размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, должны быть не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим соглашением.

5.2.14. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, 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.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

5.2.16. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

5.2.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» по результатам специальной оценки условий труда, работникам предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.2.19. Оплата труда педагогических работников в период каникулярного времени, отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.2.20. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

5.2.21. Регулирование оплаты труда учителей общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для отдельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.).

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно. Рекомендуются объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

5.3. В образовательных организациях применяются системы нормирования труда, определяемые работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемые коллективным договором с учетом типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.3.1. Продолжительность рабочего времени либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

5.3.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки).

5.3.3. Фактический объем учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) определяется учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям, в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Установленный таким педагогическим работникам фактический объем учебной нагрузки является нормируемой частью их педагогической работы, поскольку в должностные обязанности этих работников входит другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и иная), которая регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приложение 1 к приказу № 536).

5.3.4. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций и преподавателей среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4. Стороны исходят из того, что работодатели государственных и муниципальных организаций с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают положение об оплате

труда работников организации и вносят в него изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия коллективных договоров, либо локальных нормативных актов (ст.ст. 8, 41, 44. 372 ТК РФ).

Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

5.4.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

5.4.3. Перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом компенсационных выплат, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

5.4.4. Установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам:

- принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР);

- за увеличение объема работы, связанного с превышением 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;

- за обучение в классе (группе) по основным общеобразовательным программам, в состав которых входят обучающиеся (обучающийся) с ОВЗ.

5.4.5. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда сумма выплат работнику: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующей системе оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.5. 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;

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

- вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

5.7. 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.

5.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, он обязан выплатить их работнику с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором.

5.9. Стороны договорились:

5.9.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.9.2. Взаимодействовать по вопросам, связанным с реализацией функции по осуществлению финансового контроля за деятельностью образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению, в том числе в форме привлечения представителей Профсоюза в качестве экспертов при проведении контрольных мероприятий.

5.9.3. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.9.4. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

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

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

5.10. Стороны согласились:

5.10.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска (для тех, кто аттестован до 1 сентября 2023 года).

5.10.2. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории до возникновения права для назначения страховой

пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно – не более чем на один год (*Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции от 3.10.2018 г., прил. № 7*) (для тех, кто аттестован до 1 сентября 2023 года).

5.10.3. По истечении срока действия квалификационной категории сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории (для тех, кто аттестован до 1 сентября 2023 года)

5.10.4. Оплату труда педагогических работников производить 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 №5 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.10.5. Устанавливать учителям (преподавателям), замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов(групп) на подгруппы), доплату, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. **Стороны пришли к соглашению** о целесообразности предусматривать в коллективных договорах за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия в образовательной организации возложены общественно-значимые виды деятельности:

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

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

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

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

5.12. В целях снятия социальной напряженности Стороны рекомендуют работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

5.13. **Стороны рекомендуют органам местного самоуправления**, осуществляющим управление в сфере образования, включать руководителей

территориальных профсоюзных организаций в состав комиссий по установлению выплат стимулирующего характера и формированию должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций, по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципальных образовательных организаций, по приему муниципальных образовательных организаций к новому учебному году.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников...», 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) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

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

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

д) 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;

е) недопущение перерывов («окон») в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными приказом № 536.

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.4. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу (учебную нагрузку), привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и других мероприятий, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с сохранением заработной платы за день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день и день отдыха оплачиваются в одинарном размере. Оплата дня отдыха производится путем включения дня отдыха в таблицу учета рабочего времени, исходя из нормы 8 часового рабочего дня в норму рабочего времени месяца.

6.6. В соответствии со ст. 95 ТК РФ стороны рекомендуют ограничивать привлечение педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием занятий, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием накануне праздничного дня.

6.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.8. Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

6.9. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, создаются группы комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

6.10. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

6.11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

6.13. 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.

6.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

6.15. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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.

6.16. Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему работодателю путевку на санаторно-курортное лечение (по медицинским показаниям) не менее чем за 5 рабочих дней.

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

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

6.19. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматриваются 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.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем областных (государственных) учреждений устанавливаются в соответствии с принятым нормативно-правовым актом субъекта (*Постановление Правительства Липецкой области от 05 октября 2023 г. N 538 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях Липецкой области»*).

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

6.21. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ не менее 7 календарных дней.

6.22. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.22.1. Организации предоставляют работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня;
- обеспечение общественного контроля по охране труда (уполномоченным лицам 1 раз в год) – 3 календарных дня;
- проводы сына в армию;
- сопровождение детей начальных классов в школу 1 сентября,

и другие.

6.23. **Стороны рекомендуют** включать в коллективные договоры образовательных организаций условия о предоставлении работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6.24. Предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций условия о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с заболеванием члена семьи (ребенка) (*письмо Минтруда от 17.06.20 № 14-2/ООГ-8522*).

6.25. Предоставлять педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (*зарегистрирован Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532, с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 г. № 748*).

Стороны признают, что 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 определяются коллективным договором образовательной организации.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска педагогическому работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в его заявлении.

(Примерное Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам длительного отпуска сроком до одного года, Приложение № 6 к настоящему Соглашению).

6.26. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.27. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, коллективного договора включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

VII. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, снижению текучести кадров в сфере образования, созданию условий для непрерывного профессионального образования и повышению квалификации педагогических работников.

7.1.2. Осуществляют меры по реализации Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, включающей мероприятия по внедрению профессионального стандарта педагога, модернизации педагогического образования, повышению престижа профессии педагога, а также по реализации основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р).

7.1.3. Обеспечивают развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через дополнительное профессиональное образование и аттестацию.

7.2. Управление:

7.2.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников, повышения квалификации.

7.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических, руководящих и других работников подведомственных организаций.

7.2.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании.

7.2.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

7.3. Работодатели и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования:

7.3.1. 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.

При направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) работник освобождается от основной работы на период обучения с сохранением заработной платы.

7.3.2. Определяют формы дополнительного профессионального образования работников с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Содействуют работникам, желающим пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд образовательной организации. Предоставляют работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органа, осуществляющего управление в сфере образования, гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем при наличии средств от приносящей доход деятельности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании заключенного с работодателем Соглашения об обучении.

7.3.3. Способствуют снижению текучести кадров, недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций.

7.4. Управление и Профсоюз совместно:

7.4.1. Принимают меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности:

а) обеспечивают меры по развитию профориентационной работы в сфере образования с обучающимися общеобразовательных организаций;

б) обеспечивают проведение регионального этапа Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций и направляют победителей для участия в федеральном этапе олимпиады;

в) в целях ранней профориентации школьников на выбор педагогической профессии направляют педагогически-одарённых детей на профильные смены в Международный детский центр «Артек», Всероссийские детские центры «Орленок», «Смена», «Океан», «Сириус»;

г) поддерживают Всероссийское движение «Педагогический навигатор» по ранней профориентации по направлению «педагогические специальности» среди обучающихся 5-11 классов образовательных организаций.

7.4.2. Содействуют сохранению и развитию сети учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных (инклюзивных) организаций, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям (законным представителям).

7.4.3. Содействуют созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников 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.

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

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

7.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. №196.

7.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями образовательных организаций.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а при отсутствии такового - иного представительного органа (представителя) работников организации.

Руководитель организации в состав аттестационной комиссии организации не входит.

При оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности аттестационная комиссия образовательной организации учитывает условия труда работников.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

7.7. Стороны договорились при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории:

- применять особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

7.7.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Благодарностью Президента РФ, имеющие Почетное звание «Народный учитель», «Почетный гражданин Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник культуры Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой области», «Почетный наставник», награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», Юбилейной медалью «Во славу Липецкой области», проходят аттестацию по характеристике руководителя.

7.7.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, проходят аттестацию по характеристике руководителя.

7.7.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике руководителя в тех случаях, когда они являются:

- абсолютными победителями, победителями, призерами и лауреатами конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный - классный», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог года», «Учитель-дефектолог года», «Педагогический дебют», «Учитель будущего», «Флагманы образования», «Мастер года», «Лучший преподаватель детской школы искусств», «Большая перемена», «Лучшие практики наставничества», «Мой наставник»; национального чемпионата «Абилимпикс», чемпионата «Навыки мудрых» для лиц в возрасте 50 лет и старше, «Молодые профессионалы» («Профессионалы»); всероссийской олимпиады педагогических работников начальной школы «Мой первый учитель»; всероссийской акции «Физическая культура и спорт – альтернатива пагубным привычкам», молодежных Дельфийских игр России, проводимых на уровне

Российской Федерации, а также субъекта Российской Федерации за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области от 24 декабря 2008 года № 224-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области»), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области от 7 октября 2008 года № 187-ОЗ «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области»), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта»), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области от 18 августа 2011 года № 522-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области») за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области, Почетной грамоты Губернатора Липецкой области, Благодарности Губернатора Липецкой области, Почетной грамоты Липецкого областного Совета депутатов за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров регионального, либо заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет;

- лекторами Российского общества «Знание»;

- педагогами-навигаторами федерального проекта «Билет в будущее».

7.7.4. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике руководителя в тех случаях, когда они являются:

- абсолютными победителями, победителями, призерами и лауреатами конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный - классный», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог года», «Учитель-дефектолог года», «Педагогический дебют», «Учитель будущего», «Флагманы образования», «Мастер года», «Лучший преподаватель детской школы искусств», «Большая перемена», «Лучшие практики наставничества», «Мой наставник»; национального чемпионата «Абилимпикс», чемпионата «Навыки мудрых» для лиц в возрасте 50 лет и старше, «Молодые профессионалы» («Профессионалы»); всероссийской олимпиады педагогических работников начальной школы «Мой первый учитель»; всероссийской акции «Физическая культура и спорт – альтернатива пагубным привычкам», молодежных Дельфийских игр России, проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта Российской Федерации за последние 5 лет;

- абсолютными победителями, победителями, призерами и лауреатами конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог года», «Учитель-дефектолог года», «Педагогический дебют», «Большая перемена», «Лучшие практики наставничества», «Мой наставник», проводимых на муниципальном уровне за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области от 24 декабря 2008 года № 224-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области»), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области от 7 октября 2008 года № 187-ОЗ «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области»), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта»), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области от 18 августа 2011 года № 522-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области») за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области, Почетной грамоты Губернатора Липецкой области, Благодарности Губернатора Липецкой области, Почетной грамоты Липецкого областного Совета депутатов за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров муниципального, либо регионального, либо заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет;

- лекторами Российского общества «Знание»;

- педагогами-навигаторами федерального проекта «Билет в будущее».

7.8. При аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» к заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее дополнительную деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников организации.

7.9. Стороны рекомендуют:

7.9.1. Органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, при аттестации руководителей образовательных организаций включать в аттестационные комиссии председателей территориальных профсоюзных организаций. Учитывать при аттестации руководителей образовательных организаций знание и умение применять на практике Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные и региональные законы, нормативные правовые акты Российской Федерации, Липецкой области, органов местного самоуправления, касающиеся регулирования социально-трудовых прав работников отрасли.

VIII. РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

8.1. **Стороны** при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала региональной системы образования **исходят из того**, что в целях закрепления в образовательных организациях Липецкой области молодых специалистов, предоставление мер социальной поддержки связывается с наличием статуса «молодой специалист». Такой статус определяется:

8.1.1. для выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования в возрасте до 35 лет, поступающих на работу в образовательные организации после завершения обучения в течение двух лет;

8.1.2. для обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенных к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам;

8.1.3. для обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенных к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам;

8.1.4 для совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедших промежуточные аттестации, в последний год обучения и допущенных к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования.

8.1.5. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

8.2. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов **стороны совместно:**

8.2.1. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов и

специалистов.

8.2.2. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях.

8.2.3. Содействуют формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли.

8.2.4. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации региональных образовательных проектов и социально-значимых мероприятий.

8.2.5. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

8.2.6. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений (ассоциаций, советов, клубов) и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

8.2.7. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, в том числе конкурса «Педагогический дебют», «Студенческий лидер», «Лучший молодежный совет» и др.

8.2.8. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

8.2.9. Организуют и проводят совместно с ГАУ ДПО Липецкой области «Институт развития образования», ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семёнова-Тян-Шанского», ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж» и ГОБПОУ «Усманский многопрофильный колледж» мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов.

8.3.2. Информировывает молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально-значимым вопросам.

8.3.3. Координирует деятельность молодежных советов областной и территориальных организаций Профсоюза.

8.3.4. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям (территориальным советам молодых педагогов, советам молодых педагогов образовательных организаций и другим).

8.3.5. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.3.6. Выплачивает ежегодную профсоюзную стипендию лучшим студентам ФГБОУ ВО «Липецкий государственный политехнический университет», ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семёнова-Тян-Шанского», ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», ГОБПОУ «Лебедянский педагогический колледж» и ГОБПОУ «Усманский многопрофильный колледж».

8.4. Стороны, муниципальные органы управления образованием и

работодатели при заключении коллективных договоров и муниципальных отраслевых соглашений предусматривают разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность.

8.4.1. Создают условия для адаптации и профессионального становления молодых педагогов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности.

8.4.2. Создают молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места оргтехникой и лицензионными программными продуктами.

8.4.3. В целях финансовой поддержки молодым специалистам со стажем работы до 2-х лет устанавливают стимулирующую надбавку за профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

В течение последующих 3 лет работы выплачивают стимулирующую надбавку в размере не менее 30% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

8.5. Социальные гарантии, предусмотренные молодым специалистам на определенный срок действия, сохраняются и продлеваются в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- отпуска педагогического работника по уходу за ребенком до трех лет.

8.6. Стороны рекомендуют:

8.6.1. Предусматривать по условиям коллективных договоров в первый год работы единовременные выплаты (подъемные) молодым педагогам.

8.6.2. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для работников, обучающихся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, производится в пределах фонда оплаты труда.

8.6.3. Предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение, в

размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организации в соответствии с коллективным договором.

8.6.4. Организовывать методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществлять материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организации в соответствии с коллективным договором.

8.6.5. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы.

8.6.6. Способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательной организации в форме совета молодых педагогов.

8.6.7. Реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников образовательной организации.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся системы мер социальной поддержки работников и ветеранов педагогического труда, в том числе:

- дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту;

- дополнительной поддержки граждан, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- поддержки ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательных организациях;

- поддержки работников образовательных организаций в целях повышения их социальной защищенности при наступлении определенных обстоятельств в виде оказания материальной помощи и в других формах;

- поддержки молодых специалистов и молодых педагогов;

- предоставления работникам возможности пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением.

9.2. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.2.1. Определяют направления использования средств, полученных ими от приносящей доход деятельности, на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей.

9.2.2. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

9.2.3. Начисляют ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинским и библиотечным работникам образовательных учреждений в соответствии с постановлениями в области здравоохранения и культуры.

9.2.4. Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляют по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году в соответствии с Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714.

Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

9.2.5. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

9.2.6. Предоставляют работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, оплачиваемый день отдыха в день вакцинации.

9.2.7. Осуществляют выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности в порядке, установленном для выплаты застрахованным лицам заработной платы

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах:

9.3.1. Выделение дополнительных средств из местных бюджетов и направление доли средств, полученных от приносящей доход деятельности, на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников образования.

9.3.2. Выплату дополнительного выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией организации наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.

9.3.3. Выплату единовременного материального вознаграждения работникам, проработавшим в образовательной организации длительный срок, при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере среднемесячной

заработной платы в порядке и на условиях, определённых коллективным договором.

9.3.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, председателям первичных профсоюзных организаций, за организацию, проведение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения.

9.3.5. Компенсацию стоимости проезда работникам, в том числе осуществляющим педагогическую деятельность в филиалах и (или) осуществляющих надомное обучение.

9.4. Управление:

9.4.1. Оказывает поддержку, в том числе финансовую в пределах средств, предусмотренных в бюджете на организуемые и проводимые совместно с Профсоюзом физкультурно-оздоровительные и иные мероприятия, включая областной туристский слет работников образовательных организаций, областную Спартакиаду педагогических работников.

9.5. Профсоюз:

9.5.1. Оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.5.2. Оказывает юридическую помощь в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

9.5.3. Участвует в организации оздоровления и отдыха работников образовательных организаций и их детей, организует и проводит спортивные мероприятия.

9.5.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и в других случаях (в соответствии с Положением о фонде), и профсоюзным организациям в объеме до 12 процентов от средств областного профсоюзного бюджета в год.

9.5.5. Способствует обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

9.5.6. Обеспечивает организацию отдыха и оздоровления работников и членов их семей, выделяет из областного профсоюзного бюджета средства на частичное погашение стоимости приобретаемых путевок в объеме до 10 процентов от бюджета в год.

9.5.7. Выделяет средства из областного профсоюзного бюджета в объеме до 2 процентов на проведение среди работников отрасли спортивных мероприятий, фестивалей и туристских слетов.

9.5.8. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь объединениям ветеранов педагогического труда в объеме до 1 процента от средств областного профсоюзного бюджета в год.

9.5.9. Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива.

9.5.10. Проводит областные слеты, конкурсы «Лучшая первичка года», «Лучший социальный партнёр», «Лучший публичный отчет», «Лучший

председатель первичной профсоюзной организации», «Территория социального партнерства».

9.5.11. Обеспечивает детей работников, являющихся членами Профсоюза, новогодними билетами и подарками на областные профсоюзные новогодние ёлки.

9.5.12. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования.

Х. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

10.1. **Стороны** Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и необходимостью создания здоровых и безопасных условий работы стороны совместно:

10.1.1. Регулярно рассматривают и производят анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний образовательных организаций.

10.1.2. Организуют обучение и проводят мероприятия в различных формах, направленные на обеспечение широкого информирования, изучения и правильного применения новых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда в образовательных организациях.

10.1.3. Содействуют обучению и аттестации по вопросам охраны труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, специалистов и ответственных лиц за охрану труда, осуществляют контроль за своевременным проведением обучения.

10.1.4. Осуществляют контроль за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях.

10.1.5. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

10.1.6. Способствуют правильному предоставлению установленных гарантий и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в условиях, отличающихся от нормальных.

10.1.7. Участвуют в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных управлению образования и науки Липецкой области, а также содействуют созданию СУОТ в муниципальных органах управления образованием, образовательных организациях муниципальных районов.

10.2. Управление в пределах своей компетенции:

10.2.1. Обеспечивает контроль за ведением организациями деятельности по пожарной безопасности, охране труда и безопасности жизнедеятельности, энергобезопасности.

10.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

10.2.3. Способствуют созданию условий для прохождения диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.4. Способствуют информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. Полученные при этом материалы фиксации процессов производства работ не могут быть использованы в иных целях, в том числе в целях оценки качества выполненных работ, соблюдения трудовой дисциплины, методик преподавания уроков и др.

10.2.5. Обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе оборудуя санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха и психологической разгрузки; организуют посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

10.2.6. Принимает меры по мотивации работодателей к обеспечению возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

10.2.7. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и науки Липецкой области, в установленном законодательством порядке.

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

10.2.9. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в организациях областной собственности в необходимых объемах.

При формировании предложений к проекту областного бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников областных государственных образовательных организаций за счет средств бюджета.

10.2.10. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями, в том числе по

укомплектованию медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских, мастерских необходимыми медицинскими средствами оснащения, выделению оборудования (в зависимости от типа и вида образовательной организации, количества работников и обучающихся, воспитанников) для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с нормами.

10.2.11. Обеспечивает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских и психиатрических осмотров работников, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в размере не менее 1 процента от фонда оплаты труда или 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 об охране труда, являющимся приложением к нему.

10.2.12. Информировывает Профсоюз до 15 февраля текущего года о несчастных случаях, произошедших в истекшем году с работниками и обучающимися образовательных организаций, 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 и психиатрических осмотров работников, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, гарантиях и компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

10.2.13. Содействует предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре.

10.3. Стороны исходят из того, что работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

10.3.1. Обеспечивают безопасные и здоровые условия для работников и обучающихся при проведении образовательного процесса.

10.3.2. Осуществляют контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивают температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

10.3.3. Обеспечивают режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка. Гарантируют наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

10.3.4. Обеспечивают своевременное прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования и гигиенической аттестации работников за счёт средств работодателя.

10.3.5. Не допускают к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров и иных обследований, гигиенической подготовки и аттестации, психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.3.6. Создают условия для выполнения:

медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством;

рекомендаций по направлению работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, на санаторно-курортное лечение за счет сумм страховых взносов.

10.3.7. Обеспечивают соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполняют предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

10.3.8. Организуют и проводят для всех принимаемых на работу лиц инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте со сдачей экзаменов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

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

10.3.10. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

10.3.11. Обеспечивают работников сертифицированной или декларированной спецодеждой и СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

10.3.12. Создают службы охраны труда при численности работников организации более 50 человек или вводят должность специалиста по охране труда. При численности работников организации менее 50 человек устанавливают

доплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда организации.

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

10.3.14. Разрабатывают в соответствии со статьями 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации Положение о системе управления охраной труда, обеспечивают ее создание и функционирование, осуществляют управление профессиональными рисками.

10.3.15. Проводят своевременное расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися в соответствии с действующим законодательством и ведут их учёт.

10.3.16. Обеспечивают участие технических инспекторов труда или уполномоченных по охране труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин возникновения несчастных случаев.

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

10.3.18. Разрабатывают и реализуют план улучшения условий труда на рабочих местах работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

10.3.19. Проводят анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с работниками и обучающимися (студентами) во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

10.3.20. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

10.4. Профсоюз:

10.4.1. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

10.4.2. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций с учетом структуры первичной профсоюзной организации и образовательной организации.

10.4.3. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

10.4.4. Обеспечивает руководство, координирует работу, определяет основные направления деятельности технической инспекции труда Профсоюза.

10.4.5. Организует работу внештатных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

10.4.6. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников и обучающихся в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных организаций предъявляет работодателям требования о приостановке работы.

10.4.7. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.4.8. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

10.4.9. Организует обучение технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

10.4.10. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

10.4.11. Силами технической инспекции труда Профсоюза и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда органов управлений образования, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

10.4.12. Принимает в установленном порядке участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками и обучающимися образовательных организаций.

10.4.13. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

10.4.14. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

10.4.15. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года,

- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1 **Управление** содействует созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в подведомственных организациях образования.

11.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

11.1.2. Признаёт работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности организации и принимает во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их служебном продвижении.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

11.2.1. 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.

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной, районной и городской профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, конференций работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы. В случаях, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

11.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

11.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета

организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем (дистанционных) для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.2.6. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

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

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

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания, 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.

11.3.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы, освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором.

11.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение

двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев 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.

11.4. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых официальное мнение профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

11.5. Профсоюз:

11.5.1. Направляет в Управление решения выборных профсоюзных органов, касающиеся его деятельности в сфере обеспечения социально-трудовых прав работников.

11.5.2. Оказывает содействие в предупреждении и рассмотрении коллективных трудовых споров в организациях, а также конфликтных ситуаций в коллективах.

11.5.3. Содействует реализации региональных программ, направленных на улучшение условий труда и обеспечение социальной поддержки работников отрасли.

11.5.4. Информировует Управление о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие работников образования.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений и разработке областного отраслевого соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального

союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы (далее – Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, Приложение № 7 к Соглашению) в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и науки Липецкой области и президиума Липецкой областной организации Профсоюза или заседании Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений не реже одного раза в год и доводится до сведения организаций, муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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

12.4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайних мер их разрешения - забастовок.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ,
ПРИНИМАЕМЫХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учетом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп. 1 - 3 ст. 99 ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст. 103 ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1 - 3 ст. 113 ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст. 135 ТК РФ.
8. При установлении системы оплаты труда (ст. 144 ТК РФ) - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12 календарных месяцев могут браться иные периоды (ст. 139 ТК РФ).
9. При утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст. 119 ТК РФ).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ). При определении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
16. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).
17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
18. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника,

ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

19. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

20. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

21. При разработке и утверждении инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

22. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ст. 82 ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Общие положения

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, он имеет право обратиться в суд.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СПОРОВ МЕЖДУ УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение (далее — Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273).

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в (наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность) (далее соответственно - Комиссия, организация) создаётся в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения¹.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, её функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учётом мнения совета обучающихся (протокол от ___ №___) и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - совет родителей) (протокол от ___ №___).

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учётом мнения совета обучающихся и совета родителей, а также по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом № 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

II. Порядок создания и работы Комиссии

7. Комиссия создаётся приказом руководителя организации из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся (при их наличии), представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трёх) человек от каждой стороны.

¹ В соответствии со статьями 381-382 Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

9. Срок полномочий Комиссии устанавливается сторонами.

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из её состава;

2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в её состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в её состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

1) распределение обязанностей между членами Комиссии;

2) утверждение повестки заседаний Комиссии;

3) созыв заседаний Комиссии;

4) председательство на заседаниях Комиссии;

5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;

6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

1) координация работы членов Комиссии;

2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;

3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;

2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;

3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;

4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;

5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:
- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
 - 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
 - 3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
 - 4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии своё мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;
 - 5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;
 - 6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:
- 1) участвовать в заседаниях Комиссии;
 - 2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;
 - 3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;
 - 4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

III. Функции и полномочия Комиссии

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

- 1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:
 - а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;
 - б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;
 - в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- 2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника²;
- 3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;
- 4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

² В соответствии с пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона № 273 конфликт интересов педагогического работника — это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

IV. Регламент работы Комиссии

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

27. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);

2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;

3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10

дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии по его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении своего заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

35. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии

V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

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

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные 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, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России каким в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 года № 466 (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 и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» 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.

III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения

Особенности оплаты труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения (далее преподаватели), связаны с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы в год.

Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731) (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный № 23068).

Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с пунктом 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601.

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки.

В соответствии с разделом IV приложения № 2 к приказу № 1601 на начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого

преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяются на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям согласно пункту 2.3 приложения к приказу № 536 могут устанавливаться размеры выплат стимулирующего характера за наличие первой или высшей квалификационной категории, а также дополнительные выплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и другие дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

В случае если учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу № 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список), предусмотренную

настоящими особенностями.

Для иллюстрации приводятся примеры расчета размеров оплаты преподавателей с учетом фактического годового объема учебной нагрузки в случаях ее уменьшения, а также в случаях выполнения дополнительной учебной нагрузки.

Пример № 1.

Имеющему высшую квалификационную категорию преподавателю образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования, при норме часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, установленную по квалификационному уровню ПКГ, определен годовой объем учебной нагрузки, составляющий 1 200 часов. Размер оплаты такого преподавателя за фактический объем учебной нагрузки определяется на начало учебного года в виде средней месячной оплаты путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему фактический годовой объем учебной нагрузки, деления полученного результата на 10 учебных месяцев.

Размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки будет исчисляться с применением нижеследующих формул.

Часовая ставка преподавателя определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по должности преподавателя по квалификационному уровню ПКГ, на среднюю месячную норму учебной нагрузки 72 часа [720 (норма часов учебной (преподавательской) работы в год): 10 учебных месяцев].

$$Чст = Ст : 72,$$

где:

Чст – размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

Ст – размер ставки заработной платы, установленный по должности преподавателя в месяц по квалификационному уровню ПКГ за норму 720 часов учебной (преподавательской) работы в год;

72 – среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

Размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки исчисляется по следующей формуле:

$$Рсмофн = \frac{Рчст \times 1200}{10}$$

где:

Рсмофн – размер средней месячной оплаты преподавателя, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки;

Рчст – размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

1200 – фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя;

10 – количество учебных месяцев;

Исчисленный таким образом размер средней месячной оплаты преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от ее объема в каждом учебном месяце.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный преподавателю объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц (см. пример № 2).

К размеру средней месячной оплаты, исчисленному с учетом фактического годового объема учебной нагрузки исходя из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ, добавляется выплата стимулирующего характера в процентах или в абсолютных

величинах за наличие квалификационной категории, размер которой определяется с учетом объема учебной нагрузки.

Кроме того, преподавателю могут устанавливаться выплаты за осуществление классного руководства (кураторства), а также иные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Пример № 2.

Преподаватель, имеющий годовую учебную нагрузку в объеме 1 200 часов, был командирован (направлен) для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации). В связи с этим он отсутствовал на работе в течение 1 месяца и 14 рабочих дней (полностью октябрь и 14 рабочих дней в ноябре из общего количества рабочих дней в ноябре, составляющего, к примеру, 21 день по календарю соответствующего календарного года).

Определенный этому преподавателю годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть – за полный календарный месяц отсутствия, и на количество часов – за 14 рабочих дней отсутствия.

Количество часов, на которое будет уменьшен годовой объем учебной нагрузки преподавателя за неполный месяц отсутствия на работе, будет определяться путем умножения количества часов, составляющего 1/10 часть от годового объема учебной нагрузки, на количество рабочих дней, приходящихся на время отсутствия в месяце, отработанном частично, и деления полученного произведения на количество рабочих дней в данном месяце.

В данном примере объем учебной нагрузки должен быть уменьшен на 200 часов, а именно:

- на 120 часов – за октябрь (полный месяц отсутствия на работе) независимо от количества часов, выполняемых в октябре по расписанию ($1\ 200 : 10 \text{ мес. учебного года} = 120$ (1/10 часть за каждый полный месяц);

- на 80 часов из расчета за 14 рабочих дней отсутствия в ноябре (120 (количество часов в месяц исходя из годового объема учебной нагрузки) $\times 14$ (количество дней отсутствия, приходящихся на рабочие дни в ноябре по календарю) $: 21$ (принятое для примера количество рабочих дней в ноябре) $= 80$ часов (уменьшение учебной нагрузки за ноябрь).

Таким образом, уменьшенный годовой объем учебной нагрузки этого преподавателя составит 1 000 часов ($1200 - (120 + 80)$).

Оплата за часы преподавательской работы, данные сверх установленного на начало учебного года годового объема учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601 (см. пример № 3).

Пример № 3.

В марте преподаватель полностью выполнил уменьшенный годовой объем учебной нагрузки, который был уменьшен по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601, и стал составлять 1 000 часов. До конца учебного года преподаватель выполнил дополнительно 100 часов (в апреле – 50 часов, в мае – 30 часов, в июне – 20 часов).

За часы преподавательской работы ежемесячно за апрель, май и июнь такому преподавателю может быть дополнительно произведена оплата путем умножения размера установленной ему часовой ставки заработной платы соответственно на 50, 30, 20 часов. Оплата за указанное дополнительное количество часов (50, 30, 20) может быть произведена ежемесячно либо полностью в конце учебного года.

В случаях замещения отсутствующих преподавателей необходимо учесть, что если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует производить перерасчет размера средней месячной оплаты преподавателей исходя из

уточненного годового объема учебной нагрузки применительно к порядку, предусмотренному для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (пункт 4.3 приложения № 2 к приказу № 1601).

*(1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется размер средней месячной оплаты в связи с установлением квалификационной категории, увеличением (уменьшением) фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

IV. Почасовая оплата труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений (исполнительного органа государственной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

д) при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных учреждений за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

В территориальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения о сохранении оплаты труда по квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 №196, 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
1.	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), тьютор
2.	Старший воспитатель	Воспитатель
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (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)
4.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
5.	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
6.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
7.	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)
8.	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 работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "Технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
9.	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)
10.	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
11.	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
12.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), инструктор-методист
13.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре, инструктор-методист	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14.	Музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15.	Воспитатель	Старший воспитатель
16.	Педагог-организатор; старший вожатый	Старший вожатый; педагог-организатор
17.	Педагог дополнительного образования	Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И РУКОВОДЯЩИМ РАБОТНИКАМ
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1. В целях реализации права педагогических работников на длительный отпуск сроком до одного года в учреждении действует Положение, которое устанавливает порядок и условия его предоставления.

Положение разработано на основе приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2. В соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона "Об образовании в Российской Федерации" педагогическим и руководящим работникам учреждения, замещающим должности, поименованным в разделах I и II номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (*список прилагается*), гарантируется право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

3. Длительный отпуск предоставляется на основании письменного **заявления** работника.

4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику **в любое время** при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе учебно-воспитательного процесса, с согласия работника допускается **перенос** отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

6. **Продолжительность** длительного отпуска до одного года определяется работником и согласуется с работодателем.

7. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть рассмотрено и принято руководителем в течение 14 календарных дней со дня подачи заявления.

8. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя учреждения.

9. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются руководителем (администрацией) образовательного учреждения по согласованию с **профсоюзным органом** (профкомом).

10. Продолжительность непрерывной педагогической работы (**стаж**) **устанавливается** руководителем (администрацией) учреждения в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

11. В **стаж** непрерывной педагогической работы засчитываются следующие периоды:

- Фактически проработанное время педагогического работника по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени педагогического работника по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа и затем последовала в образовательном учреждении, составляет не более трех месяцев.

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

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

12. Длительный отпуск может быть **присоединён** к ежегодному основному оплачиваемому отпуску педагогического работника.

13. Длительный отпуск педагогическим работникам может **предоставляться по частям** в разное время. Вопрос о разделении отпуска на части рассматривается на основании письменного заявления работника руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

14. За педагогическим работником на период длительного отпуска **сохраняется место работы** (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за период нахождения его в длительном отпуске не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся (воспитанников), учебных классов (групп).

15. Педагогический работник во время длительного отпуска не может быть переведён на другую работу, а также уволен по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации учреждения.

16. В случае производственной необходимости работник может быть отозван из длительного отпуска. Такой **отзыв допускается только с согласия педагога**. В этом случае педагог дает письменное согласие на отзыв из отпуска и определяет время использования (либо неиспользования) оставшейся части отпуска.

17. Педагогическому работнику, **заболевшему** в период пребывания в длительном отпуске, гарантируется право на продление отпуска на число дней нетрудоспособности, о чём он обязан заранее известить работодателя и согласовать сроки выхода на работу.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период ухаживал за заболевшим членом семьи.

18. Педагогам, внешним **совместителям**, работающим в образовательном учреждении, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, может быть предоставлен длительный годовой отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы только с согласия руководителя.

Основанием предоставления отпуска является заявление работника и копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

19. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы. За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, возможна оплата (частичная оплата) длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, что фиксируется в распорядительном акте учреждения о предоставлении длительного отпуска.

20. Период нахождения работника в длительном отпуске без сохранения заработной платы более двух недель **не засчитывается в стаж** работы, дающий право на **очередной отпуск** за рабочий год (ст. 121 ТК), в котором длительный отпуск использовался.

21. Период нахождения в длительном годовом отпуске без сохранения заработной платы **не засчитывается в специальный стаж работы, дающий право на досрочное** назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью (25 лет).

22. **Больничный лист**, выписанный работнику в период нахождения в длительном отпуске без сохранения заработной платы, **не оплачивается**.

23. Запись о предоставлении длительного отпуска **не вносится в трудовую книжку** работника.

24. **Список** должностей педагогических и руководящих работников, имеющих право на длительный годовой отпуск: *(оставить те должности, которые есть в организации)*

I. Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность:

- инструктор-методист
- инструктор по труду
- инструктор по физической культуре
- концертмейстер
- логопед
- мастер производственного обучения
- методист
- музыкальный руководитель
- педагог дополнительного образования
- педагог-библиотекарь
- педагог-организатор
- педагог-психолог
- преподаватель
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
- руководитель физического воспитания
- социальный педагог
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
- старший вожатый
- старший воспитатель
- старший инструктор-методист
- старший методист
- старший педагог дополнительного образования
- старший тренер-преподаватель
- тренер-преподаватель
- тьютор
- учитель

- учитель-дефектолог
- учитель-логопед.

II. Должности руководителей образовательных организаций

- директор
- заведующий
- начальник
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
- руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения.

**СОСТАВ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
НА 2024-2027 ГОДЫ**

Сопредседатели:

1. Шишкова Галина Анатольевна - заместитель начальника управления образования и науки Липецкой области;
2. Сурова Нелли Николаевна - председатель Липецкой областной организации Общероссийского Профсоюза образования.

Члены комиссии:

3. Бедрова Светлана Валерьевна - председатель департамента образования администрации г. Липецка;
4. Власова Елена Леонидовна - начальник отдела общего образования управления образования и науки Липецкой области;
5. Володина Татьяна Юрьевна - председатель Липецкой районной организации Общероссийского Профсоюза образования;
6. Древилова Светлана Викторовна - ведущий консультант отдела правового обеспечения в социальной сфере правового управления администрации Липецкой области (по согласованию);
7. Есина Елена Александровна - ректор ГАУДПО Липецкой области «Институт развития образования»;
8. Караваева Елена Геннадьевна - начальник отдела экономики и реализации программ управления образования и науки Липецкой области;
9. Карташова Любовь Анатольевна - главный специалист по правовым вопросам, заместитель председателя по правовым и организационным вопросам Липецкой областной организации Общероссийского Профсоюза образования;
10. Киреева Наталия Александровна - главный консультант отдела контроля за использованием бюджетных средств и ресурсов в сфере образования управления образования и науки Липецкой области;
11. Малютина Ирина Николаевна - председатель Елецкой городской организации Общероссийского Профсоюза образования;
12. Минина Наталия Николаевна - председатель Липецкой городской организации Общероссийского Профсоюза образования;
14. Миняйло Константин Николаевич - технический инспектор труда Липецкой областной организации Общероссийского Профсоюза образования;
15. Полянский Виктор Вячеславович - начальник отдела работы с кадрами системы образования управления образования и науки Липецкой области;
16. Саввин Денис Михайлович - председатель комитета образования администрации Елецкого муниципального района.