

Начальник управления
образования администрации
города Ессентуки



А.Н. Данилов
« 29 » декабря 2022 г.

Председатель Ессентукской
городской организации
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации



Л.И. Папкова
« 29 » декабря 2022 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям, находящимся в ведении управления образования
администрации города Ессентуки
на 2023-2025 годы.



Соглашение зарегистрировано
в уведомительном порядке в УТСЗН
города Ессентуки № *120-кп* от *20.12.2022*.
М.К. Замечаний нет.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города Ессентуки, на 2023 - 2025 годы (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации города Ессентуки (далее - организация, образовательная организация).

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда, минимальные социальные льготы и гарантии работникам образования, и не ограничивает права исполнительной и законодательных органов власти города Ессентуки, управления образования администрации города Ессентуки, образовательных организаций в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.3. Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.4. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации города Ессентуки, в лице их полномочного представителя Ессентукской городской организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – городская организация), действующего на основании Устава Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз, Устав Профсоюза);

- работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации города Ессентуки, в лице их полномочного представителя – управления образования администрации города Ессентуки, (далее - Управление).

1.5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя

осуществляет Управление.

В организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на расчетные счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Городская организация и первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6.2. В тех случаях, когда на работников организаций, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.6.3. Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края и города Ессентуки, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников, применяются с, даты вступления их в силу.

1.6.4. Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

В коллективном договоре организации, с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6.5. Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборные органы первичных профсоюзных организаций на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.7. Управление и городская организация осуществляют анализ коллективных договоров образовательных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-

трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

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

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

1.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.9. После уведомительной регистрации Соглашения Управление в течение одного календарного месяца доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций; городская организация - до первичных профсоюзных организаций с целью контроля за выполнением Соглашения и регулирования социально - трудовых отношений в отрасли образования.

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Управления (<http://uoyes.edusite.ru/p250aa1.html>) и городской организации (ess.uprof.info) в двухнедельный срок.

1.10. Соглашение вступает в силу с 01 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 01 октября 2025 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с трудовым законодательством.

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций,

конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, приоритетных национальных проектов, государственной программы Ставропольского края"; муниципальной программы города Ессентуки на 2023-2028 годы, утверждённой Постановлением администрации г. Ессентуки от 09.11.2022г. № 2525 «Развитие образования» на 2023-2028 годы.

иных документов стратегического планирования на федеральном, краевом и городском уровнях, а также мероприятий, программ и проектов в сфере образования;

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Управление:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций, подведомственных Управлению, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденных законом Ставропольского края о бюджете Ставропольского края на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным, учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с городской организацией по организации деятельности образовательных организаций дошкольного, общего, профессионального и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания муниципальных услуг в области образования.

2.2.4. При реализации функций муниципального заказчика муниципальной программы города Ессентуки "Развитие образования" на 2023-2028 годы предоставляет городской организации информацию о соответствующей программе, затрагивающей социально-трудовые права работников и (или) влияющей на их социально-экономическое положение.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей городской организации в составе городской аттестационной комиссии для аттестации руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.6. Обеспечивает возможность представителям городской организации принимать участие в работе совета руководителей, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в системе образования города Ессентуки, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.7. Направляет в городскую организацию 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, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей городской организации в их разработке.

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

2.2.9. Предоставляет городской организации по её запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы образования, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, о принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.10. Для обеспечения мер социальной защиты педагогов при реализации приоритетного национального проекта "Образование" включает представителей городской организации в конкурсные комиссии (советы, рабочие группы) по отбору претендентов, экспертные советы (группы, комиссии) по оценке материалов.

2.2.11. Учитывает мнение городской организации в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень муниципальных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.12. Рекомендует образовательным учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.2.13. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 ТК РФ 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 законом Ставропольского края от 04.02.2016 N 5-кз (ред. от 08.12.2017) "О ведомственном контроле за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных органам исполнительной власти Ставропольского края, органам местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края".

2.3. Городская организация:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

2.3.5. Проводит экспертизу проектов нормативных актов муниципалитета, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования, издает сборники и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, размещая их на сайте городской организации в сети Интернет по адресу: « ess.uprof.info ».

2.3.6. Обращается в органы исполнительной и законодательной власти города Ессентуки с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, оценки профессиональных рисков. Проводит независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на городском и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), действующей на основании Положения (приложение 1), являющейся органом социального партнерства на городском уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год). Проводить предварительное обсуждение на заседаниях Отраслевой комиссии проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений.

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

3.1.4. Содействовать реализации принцип государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

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

Образовательным организациям, первичным профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в системе образования на городском уровне.

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

значимым вопросам.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

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

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

3.1.12. Содействовать в пределах полномочий организации на локальном уровне работы комиссий для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключению коллективных договоров, внесению в них дополнений и изменений и обеспечению постоянного контроля за ходом их выполнения.

3.2. Управление обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 (далее - ТК РФ) обеспечивать участие Отраслевой комиссии и представителей городской организации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов (в случаях наделения Управления соответствующими полномочиями), затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативно-правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивать заблаговременное о них информирование городской организации для учета мнения городской организации и положений Соглашения.

Рекомендовать образовательным организациям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим выборным профсоюзным органам порядок подготовки и принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные, трудовые права и интересы работников.

При этом порядок согласования конкретизируется в коллективных договорах.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе

коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание работников образовательной организации, педагогический совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом образовательной организации.

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

3.2.4. Осуществлять совместный систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, проводить городские конкурсы "Лучший коллективный договор", "Лучший социальный партнер".

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

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией;

б) эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

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

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

3.3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации по вопросам, находящимся в ведении Управления, разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

3.4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями, в отношении которых Управление осуществляет функции по выработке и реализации муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

3.6. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября

1966 г.).

3.7. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

4.1.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (часть 2 статьи 59 ТК РФ), который определяется уставом организации или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательной организации, являющимся членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 N 329), примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения Ставропольского края (муниципального учреждения муниципального образования Ставропольского края) (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 N 548-рп).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.4. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие

обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

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

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

4.1.6. Работники образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, реализующие общеобразовательные программы, образовательные программы 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 (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей 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, ведение учебных кабинетов 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 указываются 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 и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием, методического кабинета, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий необходимый объем для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости, который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем.

4.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- не допускать в образовательных организациях заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем;

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

- вести трудовые книжки работников, в том числе обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего образования и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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;

- не допускать запроса у педагогических работников материалов, не являющихся отчетной документацией, составление которых не предусмотрено должностными обязанностями и (или) локальными нормативными актами образовательной организации;

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

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

4.1.8. Каждый работник образовательной организации независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательной организации;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

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

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

4.2. Управление и городская организация рекомендуют работодателям:

4.2.1. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации:

- определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

- при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими внеурочную деятельность и (или) классное руководство, руководствоваться следующими нормативными правовыми актами, рекомендациями и разъяснениями:

1) частью 6.1. статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

2) приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ";

3) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08);

4) разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189).

4.2.2. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах следующие положения:

4.2.2.1. В конкретные должностные обязанности педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ входит подготовка следующих документов:

- рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

- журнала учета успеваемости;

- журнала внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

- плана воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);

- характеристики на обучающегося (по запросу).

- участие в персонализированной программе наставничества

4.2.2.2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

- участие в персонализированной программе наставничества

4.2.2.3. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме.
- участие в персонализированной программе наставничества

4.2.2.4. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

4.2.2.5. Выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.2.6. В коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- работников, проработавших в организациях системы образования свыше 10 лет;
- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- семейные, при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- 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.

4.2.2.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

4.3. Стороны исходят из того, что в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в коллективных договорах образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных

профессиональных программ, следует предусматривать, что в случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

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

4.5. Управление и городская организация договорились проводить совместные контрольные мероприятия (проверки) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных Управлению как в рамках ведомственного контроля, так и в рамках профсоюзных тематических проверок.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций стороны исходят из того, что система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и краевыми законами, иными нормативными актами Российской Федерации и Ставропольского края с учетом:

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. N 1992/02) с учетом приложения N 2 к настоящему Соглашению;

- Единых рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Постановления Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 года №128-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края»; Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки и Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению

образования администрации города Ессентуки.

Регулирование вопросов оплаты труда работников образовательных организаций, содержащееся в настоящем Соглашении, предлагается предусматривать в коллективных договорах.

5.1.2. До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливается в соответствии с приложением N 2.

Оплату труда работников образовательных организаций производить в соответствии с принятыми в организациях Положениями об оплате труда, согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций и разработанными на основе Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству, Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки и Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки и согласованных с городской организацией.

5.1.3. Работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается месячная заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

5.2. Работодатели организаций по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

5.2.2.2. 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;

5.2.2.3. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия "минимальный" либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы.

5.2.2.4. Существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения стимулирующей выплаты к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

5.2.2.5. Направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

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

5.2.2.8. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

5.2.2.9. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.2.2.10. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (далее - приказ № 1601).

5.2.2.11. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - приказ № 536) в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками,

являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

5.2.2.13. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

5.6. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.8. 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 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 (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ и в соответствии со статьей 147 ТК РФ, выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс) компенсационные выплаты в размере:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;
- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 8% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

Указанные компенсационные выплаты, производятся пропорционально нагрузке.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.10. 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.

5.11. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

5.12. Не допускается изъятие средств из фонда оплаты труда у организации, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности.

Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательной организацией государственных услуг.

5.13. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях и регулируются Положением об оплате труда работников и (или) Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера.

5.14. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда работников, на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях.

5.15. Стороны рекомендуют устанавливать выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций в пределах утвержденного объема средств фонда стимулирующих выплат, что закрепляется в коллективном договоре и Положении об оплате труда работников.

5.16. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

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

5.17.1 Повышению уровня реального содержания заработной платы работников организаций, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в

образовательных организациях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования, в размере и порядке, установленном Правительством Ставропольского края.

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

5.17.3. Увеличению оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе получающим субсидии для финансового обеспечения выполнения муниципальных услуг из бюджета муниципального образования город-курорт Ессентуки, ежегодно внося предложения в проект бюджета муниципального образования город-курорт Ессентуки.

5.17.4. Выделению из краевого бюджета своевременно и в полном объеме средств на оплату труда с учетом повышения ставок и окладов. Не допуская снижения государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных организаций соответствующих профессионально-квалификационных групп на территории Ставропольского края.

5.17.5. Расширению диапазона дифференциации размеров должностных окладов (ставок) и повышения уровня оплаты труда педагогических, и других работников высшей квалификации, в том числе за наличие почетных званий и иных государственных наград.

5.17.6. Сохранению размеров выплат к должностным окладам и ставкам заработной платы за работу в образовательных организациях с детьми, имеющими отклонения в развитии, детьми, нуждающимися в длительном лечении.

5.18. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.18.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими

образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другая педагогическая работа).

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

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

5.18.3. В случае уменьшения у учителей образовательных организаций и в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам 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 нормативно-правовыми актами.

5.18.4. При получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.18.5. Оплата труда педагогических работников и иных работников в периоды каникулярного времени, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.18.6. 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 N 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.18.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- призванных работников на военную службу по мобилизации или заключивших контракт о добровольном содействии выполнении задач,

возложенных на военные силы Российской Федерации;

- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение N 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. N 350) - не менее чем на один года.

5.18.8. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- призванных работников на военную службу по мобилизации или заключивших контракт о добровольном содействии выполнении задач, возложенных на военные силы Российской Федерации;

- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся

квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.18.9. Работники, у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за работу в пустынных и безводных местностях, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх МРОТ.

5.18.10. Работник, привлекающийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, обеспечивается оплатой за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы (дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада))), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, исчисленные не менее чем в двойном размере за день или час работы.

5.19. Стороны договорились:

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

5.19.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.19.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и иных категорий работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.19.4. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. N ВБ-1700/08).

Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

5.19.5. Согласовывать проекты нормативных правовых актов, предусматривающих введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из краевого бюджета, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты

труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на краевом уровне.

Регулярно обсуждать на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы, связанные с изменениями условий оплаты труда.

5.19.6. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и территориальных соглашениях.

5.19.7. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.19.8. В целях снятия социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.19.9. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения функции классного руководства; основных должностных обязанностей по проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных", применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822.

5.19.10. Рекомендовать образовательным организациям:

- предусматривать в коллективных договорах направление до 60% средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда с начислениями, подготовку работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору;

- устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призерам (2 - 3 место) краевых конкурсов "Учитель

года", "Воспитатель года", и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства;

- устанавливать стимулирующую выплату в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

- при установлении выплат за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций руководствоваться следующими положениями:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства педагогическим работником, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

5.19.11. Сохранять оплату труда педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.20. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые две недели. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с обязательствами, предусмотренными коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/100 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

5.21. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, составление связанных с ней видов отчетной документации и другое).

5.22. Стороны договорились совместно определить подходы и разработать предложения по повышению уровня финансового обеспечения воспитательной работы в общеобразовательных организациях, определению

нормативных затрат на осуществление данной деятельности в организациях.

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 организаций определяется в соответствии с трудовым 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 продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью 3 статьи 333 ТК РФ соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России.

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 ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом, предусматривая в них в том числе:

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

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

6.2.3. условия реализации права педагогических работников, ведущих педагогическую 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;

6.2.4. возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

6.2.5. предоставление учителям в каникулярное время свободных от

работы дней для совершенствования методического и профессионального мастерства.

6.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размеры и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются Правительством Ставропольского края за счет бюджетных ассигнований бюджета Ставропольского края, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации.

6.4. При возложении на учителей обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в каникулярное время, определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Наступление каникул для обучающихся на дому не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

6.5. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, указанные в абзаце первом, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного

профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.7. Работодатели обеспечивают приравнение нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ.

6.8. 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 и заместителей **руководителя** образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

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

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ руководствоваться пунктом 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. N 373.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в

течение двух лет подряд.

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.

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

6.9. 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.

6.10. 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.

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

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

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

6.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ 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.

Работодатель устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к подклассу 3.2. (вредные условия труда 2 степени).

6.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.14. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными отпусками, являются для них рабочим временем с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической (в том числе методической и организационной) работе, связанной с реализацией образовательной программы в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникулярного времени, в соответствии с утвержденным графиком работы.

В каникулярное время работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала могут привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.15. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.16. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

6.17. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

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

6.18. Руководители образовательных организаций накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

6.19. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

VII. Условия и охрана труда

Для улучшения условий труда в образовательных организациях стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Управление:

7.1.1. Выносит на рассмотрение органов исполнительной и законодательной власти города Ессентуки предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли.

7.1.2. Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда в структуре подведомственных образовательных организаций. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда подведомственных образовательных организаций.

7.1.3. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных образовательных организаций в соответствии с законодательством РФ и Ставропольского края.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками, обобщает государственную отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании совета руководителей образовательных организаций и Совета городской организации с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.1.5. Ежегодно до 1 февраля информирует городскую организацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение оценки условий труда в подведомственных организациях.

7.1.6. Обеспечивает в пределах своих полномочий проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных организациях с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

7.1.7. Содействует развитию социального партнерства с городской организацией по проведению мониторинга условий труда в муниципальных образовательных организациях, в организации и проведении смотров-конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным организациям города Ессентуки в выполнении трудового законодательства по охране труда.

7.2. Управление способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие, физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретения спецодежды, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.3. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.4. Создает в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях с количеством работников, превышающих

50 человек.

7.2.5. Создаёт в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.6. Привлекает представителей городской организации, внештатного технического инспектора труда к участию в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

7.2.7. Предусматривает в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным лицам по охране труда для выполнения возложенных обязанностей и доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы), с учетом имеющихся финансовых возможностей организации.

7.2.8. Обеспечивает работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.9. Организует оценку условий труда и обеспечивает контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

7.2.10. Предусматривает возможность выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.11. Обеспечивает участие представителей городской организации в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками образовательных организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.3 Городская организация:

7.3.1. Обеспечивает, организует обучение уполномоченных по охране труда, внештатного технического инспектора труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает первичные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты Управления, содержащие требования охраны труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных

(доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатного технического инспектора труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, руководит их деятельностью.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации.

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

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.3.7. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

7.3.8. Совместно с Управлением:

- обобщает и распространяет опыт работы уполномоченных по охране труда и проводит конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Ессентукской городской организации Общероссийского Профсоюза образования».

- организует проведение обучения по охране труда председателей первичных организаций Профсоюза, внештатного технического инспектора труда городской организации в установленном законодательством порядке не реже 1 раза в 3 года с выдачей удостоверений установленного образца;

8. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатного технического инспектора труда городской организации, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров

8.1. Управление:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки,

трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций и организаций дополнительного образования, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.3. 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 учителя в общественном сознании.

8.1.4. Согласно приказу Минпросвещения России от 09.01.2019 № 1 «О ведомственных наградах Минпросвещения Российской Федерации», к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские служащие и муниципальные служащие, руководители, работники аппарата городской организации, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

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

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям, учитывается мотивированное мнение городской организации.

Рекомендует работодателям образовательных организаций осуществлять аналогичный порядок при определении лиц, представляемых к награждению.

8.1.5. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускает массовых сокращений работников, заранее планирует трудоустройство высвобождаемых работников. Принимает меры в целях сохранения социально-трудовых прав работников и гарантий профсоюзной деятельности в условиях аутсорсинга и (или) аутстаффинга.

8.1.5. Рекомендует, образовательным организациям не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозы жизни обучающихся.

8.1.6. В целях обеспечения повышения квалификации педагогических работников ежегодно при формировании бюджета отрасли "Образование" добивается включения средств, необходимых для планового дополнительного профессионального образования педагогических работников образовательных организаций.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций городская организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе по направлениям подготовки "Образование и педагогика" и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. 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 организациях, повышению уровня квалификации педагогических кадров;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников организаций.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников организации в количестве:

10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;

5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;

10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих, определяются в коллективных договорах образовательных организаций.

8.4.3. Содействовать проведению муниципальных этапов конкурсов

профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- проведению с выборными органами профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников организаций с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в городе и особенностей деятельности организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом Государственного казенного учреждения "Центр занятости населения города-курорта Ессентуки" и городскую организацию не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка получения дополнительного профессионального образования;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с технической модернизацией и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

8.6. Управление совместно с руководителями подведомственных организаций осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:

- актуализации внутриотраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- развития системы непрерывного педагогического образования на основе интегрированных учебных планов и ресурсосберегающих технологий;
- профессиональной переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством.

8.7. Стороны подтверждают:

8.7.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.7.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

8.7.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

8.7.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

8.7.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник.

8.7.6. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

8.7.6.1. наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

8.7.6.2. победы в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых является Министерство, на краевом (1 - 3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

8.7.6.3. получения ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации за последние пять лет;

8.7.6.4. победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;

8.7.6.5. наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования за последние пять лет;

8.7.6.6. наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

8.7.6.7. подготовки в меж аттестационный период победителей, призеров (I, II, III места) краевого и заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства.

8.7.7. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

8.7.8. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

8.7.9. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, учитывается 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.

8.7.10. Предоставление возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию;

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

8.8. В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия

квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на переподготовку (курсы повышения квалификации) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.9. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России N ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования N ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений").

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников отрасли.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Коллективные договоры могут предусматривать дополнительное выделение средств из вне бюджета, направляемых на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников сферы образования.

9.2.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке

предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников образовательных организаций, обеспечения корпоративных пенсионных программах;
- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

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

9.5. Управление и городская организация рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников.
- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;
- выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда;
- планирование затрат с целью осуществления оплаты труда, сохранения гарантий работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий.

9.6. Управление при подготовке предложений к проекту решения Думы города Ессентуки на очередной финансовый год и плановый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации, ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организаций за счет средств муниципального образования город-курорт Ессентуки.

9.7. Городская организация в целях организации отдыха и оздоровления работников образовательных организаций и членов их семей разрабатывает и утверждает «Положение о городском фонде социальной поддержки членов Ессентукской городской организации Общероссийского Профсоюза образования «Солидарность» .

9.8. Стороны согласились совместно формировать предложения администрации города Ессентуки по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников образовательных организаций, в том числе:

- по выделению ежегодно ко Дню Учителя всем работникам образования премии в размере оклада, а при уходе в очередной отпуск - материальной помощи в размере не менее двух должностных окладов;
- при увольнении работников в связи с выходом на страховую пенсию по старости выплаты пособия в размере не ниже 2 минимальных размеров оплаты труда;

9.9. Стороны считают необходимым содействовать обеспечению безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего вне места нахождения работодателя, обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

Х. Работа с молодежью

10.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования города Ессентуки, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

10.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в образовательные организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;
- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника образовательной организации из отпуска.

10.3. В целях стимулирования педагогических работников стороны

договорились инициировать внесение изменений в постановление Правительства Ставропольского края от 19.03.2008 N 48-п "О ежемесячной надбавке педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Ставропольского края, отнесенным к категории молодых специалистов" в части сохранения или продления (на срок до трех лет) статуса молодых специалистов в следующих случаях:

призыва работника на военную службу, в т.ч. по мобилизации или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

переход работника в другую образовательную организацию;

другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

10.4. С целью повышения статуса и популяризации деятельности Совета молодых педагогов стороны договорились:

содействовать созданию в образовательных организациях советов, комиссий по работе с молодежью;

привлекать представителей совета молодых педагогов города Ессентуки, к текущей работе в Общественном совете при Управлении и выборных органах городской организации;

обеспечивать информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов города Ессентуки, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодежные рубрики на официальном сайте городской организации в сети "Интернет".

10.5. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных предметов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.);

предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по

специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

10.6. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в образовательных организациях стороны рекомендуют:

- предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода;

- осуществлять разработку с участием совета молодых педагогов города Ессентуки таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат "барьеров" для молодых педагогов;

- содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей совета молодых педагогов в соответствующих комиссиях образовательных организаций).

10.7. В целях профессионального становления молодых педагогов Управление содействует в пределах своей компетенции:

- организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, "школ" и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенций в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

- приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов аппарата краевой организации, образовательных организаций высшего образования, молодых педагогов и наставников, имеющих успешный опыт работы.

10.8. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям образовательных организаций рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной "дорожной карты" (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

- при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов;

- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на городском уровне (с привлечением выборных органов городской организации и первичных профсоюзных организаций).

10.9. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности при условии соблюдения требований, предъявляемых для замещения соответствующей должности;
- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им доплаты в размере 50% ставки заработной платы (должностного оклада) но не более 5 (пяти) тысяч рублей;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, с учетом педагогической нагрузки, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- предоставлению председателям совета города Ессентуки, комиссии по работе с молодежью образовательных организаций и др. свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;
- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;
- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в профессиональных образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

10.10. Городская организация способствует организации и проведению в общеобразовательных организациях внеклассных мероприятий в форме «профсоюзных уроков» в рамках осуществления профориентационной работы.

XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом "Федерация профсоюзов Ставропольского края" и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края "Конгресс деловых кругов Ставрополя", с учётом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования

Ставропольского края на 2023-2025 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители 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 первичных профсоюзных организаций.

11.2.2. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. 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.

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

11.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний 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 коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации при наличии в образовательной организации официального сайта.

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

11.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-

бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

11.2.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет городской организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

При обращении выборных профсоюзных органов предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления членских профсоюзных взносов.

11.2.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза, городской организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.2.8. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

11.2.9. С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и

специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

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

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, - 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, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатный правовой инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) 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, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами совета городской организации - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, не менее 7 рабочих дней в год для соответствующей деятельности.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, городской

организацией. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, настоящим Соглашением.

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

11.4.1. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

11.4.2. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) краевая организация Профсоюза сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением краевой организации Профсоюза.

11.4.3. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.6. 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 ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.7. Работнику образовательной организации, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий.

11.8. По представлению городской организации стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.9. Управление рекомендует работодателям образовательных организаций:

11.9.1. Содействовать деятельности Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав работников системы образования.

11.9.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

11.9.3. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в образовательных организациях.

11.9.4. Предоставлять выборным органам городской организации бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

11.10. Управление и городская организация принимают необходимые меры по недопущению вмешательства, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющее осуществление ими своих уставных задач.

11.11. Управление предоставляет городской организации нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

ХII. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также Управлением труда и социальной защиты населения администрации города Ессентуки.

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

При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших

Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

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

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета руководителей и Совета городской организации с оформлением соответствующего решения и доводится до сведения образовательных организаций, первичных профсоюзных организаций.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление 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.