

Тюкалинский муниципальный район  
Омской области

Районное отраслевое  
Соглашение

о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского муниципального района Омской области в сфере образования на 2023 – 2025 годы

Соглашение подписано

председателем Комитета по образованию Администрации Тюкалинского муниципального района Омской области и председателем Тюкалинской районной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации

Председатель Комитета по образованию  
Администрации Тюкалинского  
муниципального района



И.И. Мигунова

« 27 » марта 2023 г.

Председатель Тюкалинской районной  
организации Общероссийского  
Профсоюза образования



А.Е. Безродных

« 27 » марта 2023 г.

Межрайонное управление Министерства  
труда и социального развития Омской области № 3  
Тюкалинский отдел

Соглашение зарегистрировано

« 30 » 03 / 2023 г. № 014-2023-10

Подпись

Районное отраслевое Соглашение прошло уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

м.п.

(должность, Ф.И.О.)

г. Тюкалинск, 2023 год

**Комитет по образованию Администрации Тюкалинского  
муниципального района Омской области**

**Тюкалинская районная организация  
Профессионального союза работников народного образования и науки  
Российской Федерации**

**Районное отраслевое Соглашение**

**о регулировании социально-трудовых и связанных с ними  
экономических отношений на территории Тюкалинского  
муниципального района Омской области в сфере образования**

**на 2023 – 2025 годы**

**1. Общие положения**

Комитет по образованию Администрации Тюкалинского муниципального района Омской области (далее – Комитет по образованию) в лице Председателя Комитета по образованию Мигуновой Ирины Ивановны, действующей на основании Положения о Комитете по образованию Администрации Тюкалинского муниципального района Омской области, утвержденного Решением Совета депутатов Тюкалинского муниципального района от 29. 09. 2011 года №68, и Тюкалинская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) в лице председателя Профсоюза Безродных Алёны Евгеньевны, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, утвержденного учредительным I Съездом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации 27 сентября 1990 года (далее – Стороны), представляющая сторону работников, заключили настоящее Районное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2023 – 2025 годы (далее – Соглашение).

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского муниципального района Омской области в сфере образования на 2023–2025 годы, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской

Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон об образовании), Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021–2023 годы, Соглашением о социальном партнерстве на 2022–2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей", Областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022 – 2024 годы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Омской области, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения.

### 1.1. Целями Соглашения являются:

1) создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников организаций отрасли "Образование" Тюкалинского муниципального района Омской области (далее соответственно – работники, организации, сфера образования);

2) поддержание особого статуса педагогических работников в обществе;

3) сохранение установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот;

4) поддержание социальной стабильности в организациях и сфере образования;

5) развитие социального партнерства в сфере образования в условиях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и национального проекта "Образование";

6) развитие трудовых коллективов сферы образования, профсоюзных организаций и содействие мотивации профсоюзного членства;

7) развитие правовой культуры работников, представителей работодателей.

1.2. Условия Соглашения являются обязательными к применению Сторонами и обеспечивают уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, который не может быть снижен в коллективных договорах.

### 1.3. Основные понятия, употребляемые в Соглашении:

1) трудовое законодательство – законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

2) соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

3) отрасль "Образование" Тюкалинского муниципального района Омской области – совокупность органов управления образованием, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение, иную деятельность в сфере образования, расположенных на территории Тюкалинского муниципального района Омской области, объединенных общественными отношениями и обладающих общностью целей, задач, технологий для удовлетворения образовательных потребностей и интересов общества, граждан и организаций;

4) трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции;

5) гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (гарантии при приеме на работу, по оплате труда и другие);

6) отношения в сфере образования – совокупность общественных отношений, целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование;

7) работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателями и осуществляющие трудовую деятельность на основе трудовых договоров в организациях сферы образования по категориям персонала: административно-управленческий персонал, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал;

8) педагогические работники – физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности по должностям педагогических работников, предусмотренным

постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

9) молодые специалисты – граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющие среднее профессиональное или высшее образование, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией. В целях назначения мер социальной поддержки из средств муниципальных бюджетов, бюджета Омской области понятие молодой специалист определяется соответствующими региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;

10) работники предпенсионного возраста – граждане, имеющие возраст, входящий в возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению гражданину страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации;

11) обучающиеся – физические лица, зачисленные в установленном порядке в учебное заведение для получения общего или профессионального образования по определенной образовательной программе;

12) работодатели – юридические лица (организации сферы образования), вступившие в трудовые отношения с работниками (далее – работодатели), в том числе Министерство образования, организации, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство образования (далее – подведомственные организации), орган местного самоуправления, в том числе Комитет по образованию Администрации Тюкалинского муниципального района Омской области осуществляющие управление в сфере образования (далее – муниципальные органы управления образованием);

13) представители работодателя – руководители организаций или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами;

14) представители работников – первичные профсоюзные организации – добровольные объединения членов Профсоюза, осуществляющих трудовую деятельность, как правило, в одной организации сферы образования (далее соответственно – первичные профсоюзные организации, профсоюзные организации);

15) территориальная организация Профсоюза – территориальная (районные) организации Профсоюза, действующая на территории

муниципального образования Омской области (далее – территориальная, районная организация Профсоюза);

16) выборные профсоюзные органы для:

- первичных профсоюзных организаций – бюро, комитеты первичных профсоюзных организаций;

- территориальных организаций Профсоюза – комитеты районных организаций Профсоюза;

17) коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

18) учебная нагрузка – объем выполняемой педагогическими работниками учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

19) совмещение профессий (должностей) – выполнение работником организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

20) совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

21) охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

22) специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее соответственно – вредные и (или) опасные производственные факторы, вредные и (или) опасные условия труда) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

23) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов – сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового

процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов;

24) декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда – представление работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены.

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

1.5. Стороны договорились, что действие Соглашения распространяется на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, расположенных на территории Тюкалинского муниципального района Омской области, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз, от имени и в интересах которых оно заключено, а также, на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, расположенных на территории по образованию Администрации Тюкалинского муниципального района Омской области, делегировавших Профсоюзу право на его заключение, на Комитет по образованию Администрации Тюкалинского муниципального района Омской области, Тюкалинскую районную организацию Общероссийского Профсоюза образования в пределах взятых ими на себя обязательств, применяется при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Комитет по образованию доводит текст Соглашения и изменения к нему после уведомительной регистрации до подведомственных организаций в течении месяца после подписания.

Профсоюз доводит текст Соглашения и изменения к нему до сведения первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения, изменения к нему размещаются на официальных сайтах Комитета по образованию и районной организации Профсоюза в информационно-телекоммуникационной системе "Интернет" (далее – ИТС "Интернет"), <https://mouo.tuk.obr55.ru>

1.6. 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 дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.7. Не реже одного раза в год анализируется и обобщается ход выполнения Соглашения, принимаются дополнительные меры по его реализации.

1.8. Стороны обязуются содействовать организации на муниципальном уровне работы отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения соглашений.

## **2. Социальное партнерство Сторон в сфере социально-трудовых отношений и участие выборных органов Профсоюза в регулировании отношений в сфере образования на территории Тюкалинского муниципального района Омской области**

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности, а именно:

1) взаимно информировать об актуальных изменениях по вопросам, регулируемым Соглашением, о проведении мероприятий, акций, реализации проектов в сфере образования и профсоюзной деятельности;

2) взаимно представлять нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, а также информационные бюллетени и иные материалы;

3) обеспечивать участие представителей Сторон в работе руководящих коллегиальных органов, органов, экспертных комиссий, совещаний, семинаров, пресс-конференций и других мероприятий.

Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Закона об образовании в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации.

Обеспечить участие представителя выборного профсоюзного органа



образовательной организации в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат;

5) взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства, содействовать проведению других конкурсов, в том числе на лучший коллективный договор образовательной организации, спартакиад, смотров художественной самодеятельности.

Стороны согласились, что локальные нормативные акты по вопросам оплаты труда, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в организациях разрабатываются и принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

2.2. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать соблюдение прав и гарантий работников организаций, деятельности Профсоюза, установленных законодательством и Соглашением, а именно:

1) обеспечивать полное и своевременное финансирование подведомственных организаций для осуществления переданного государственного полномочия по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечению дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, в соответствии с Законом Омской области от 18 июля 2013 года № 1569-ОЗ "О регулировании отношений в сфере образования на территории Омской области" и законом Омской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год;

2) соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные законодательством и Соглашением, а именно:

- обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе коллегиальных органов, экспертных комиссий, Аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Аттестационная комиссия), совещаний и мероприятий Комитета по образованию;

- обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых

гарантий;

- содействовать участию выборных органов Профсоюза в управлении организаций, в том числе по вопросам разработки и принятия локальных актов, содержащих вопросы социально-трудовых отношений, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организаций в целом;

- представлять районной организации Профсоюза по ее запросам информацию:

о государственных программах Омской области, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ;

о численности работников и обучающихся, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, нагрузке на работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам в пределах компетенции Комитета по образованию;

по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития сферы образования и организаций;

для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений в установленный ТК РФ срок;

- проводить с Профсоюзом рабочие консультации (переговоры) по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского муниципального района Омской области, награждения ведомственными наградами, другим социально значимым вопросам сферы образования.

Комитет по образованию в рамках работы по управлению подведомственными муниципальными образовательными организациями во взаимодействии с первичными организациями Профсоюза обязуется:

- применять различные формы стимулирования и поощрения работодателей, активно участвующих в системе социального партнерства, развитии практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, поддержке первичных организаций Профсоюза;

- учитывать при формировании рейтингов муниципальных образовательных организаций, подведении итогов конкурсов на лучшую

муниципальную образовательную организацию их участие в системе социального партнерства, наличие в образовательных организациях первичной организации Профсоюза, коллективного договора.

2.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется содействовать первичным организациям Профсоюза в осуществлении контроля по вопросам соблюдения прав и гарантий работников организаций, деятельности Профсоюза установленных законодательством и Соглашением, а именно:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, соглашений, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников и обучающихся организаций в вопросах:

- заключения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;
- организации и совершенствования систем оплаты труда работников организаций;
- предоставления льгот и компенсаций;
- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;
- защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- обеспечения занятости;
- расторжения (прекращения) трудовых договоров;

2) способствовать включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот молодежи, женщинам, инвалидам, работникам предпенсионного возраста, ветеранам труда и другим категориям работников организаций;

3) способствовать:

- недопущению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- укреплению трудовой дисциплины;
- обеспечению соблюдения норм профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тюкалинского муниципального района Омской области, педагогическими работниками – членами Профсоюза;
- соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма;

4) содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры;

5) обращаться в федеральные, региональные органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников организаций;

6) представлять в установленный ТК РФ срок Комитету по образованию, работодателям информацию, необходимую для анализа реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;

8) защищать интересы организаций в государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления по вопросам финансирования из средств областного бюджета, муниципальных бюджетов, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств организаций.

### **3. Обязательства Сторон в области социально-трудовых отношений, кадрового развития и содействия занятости, профессионального развития работников сферы образования**

3.1. Стороны исходят из того, что:

1) заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, в образовательных организациях не допускается.

При приеме граждан на работу (заключении трудового договора) работодатели руководствуются статьей 28 Закона об образовании, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям и к квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, уровень квалификации которых не соответствует требованиям к квалификации, установленным, профессиональными стандартами, разделом "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (далее – Квалификационные характеристики), несут работодатели;

2) условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются

недействительными и не могут применяться.

Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с уставом организации, Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью подтверждает факт ознакомления с указанными документами;

3) работодатель, согласно ТК РФ с согласия работника, имеет право поручать работнику другую работу (статьи 60.1, 60.2 ТК РФ) на условиях совмещения или заключение трудового договора в свободное от основной работы время в порядке совместительства, в том числе:

- работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), в том числе педагогические работники с учетом особенностей регулирования их работы по совместительству согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических, работников и работников культуры";

- работники организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную (преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

- поручаемая работнику дополнительная работа (далее – дополнительная работа) по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности);

4) предоставление педагогической, учебной (преподавательской) работы или иной работы, учебной нагрузки педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных организаций, а также педагогическим,

руководящим и иным работникам других организаций, в том числе работникам государственных и муниципальных органов управления образованием и учреждений, осуществляющих финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение организаций в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической, учебной (преподавательской) работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, а именно:

- в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – приказ № 1601) объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией;

- учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

количество часов по учебному плану (графику), рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;

количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций;

сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;

стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;

обеспеченность организации педагогическими кадрами;

- работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, по должностям учителей, предусмотренных пунктом 2.2 раздела II Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом № 1601, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, выплата ставки заработной платы в полном размере гарантируется при

условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой;

- распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях;

- учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного законодательством, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- установление учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения работы на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника;

- временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества

обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

- применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы;

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

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору;

- об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей



образовательной организации и их заместителей являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения);

5) развитие и сохранение кадрового потенциала организаций отрасли образования осуществляется путем:

- целевой подготовки педагогических кадров, привлечения, трудоустройства, адаптации и закрепления молодых специалистов силами органов управления образованием, работодателей и профсоюзных организаций;

- непрерывного профессионального развития;

- улучшения условий труда, повышения эффективности и качества труда;

- совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;

- содействия занятости работников;

- мониторинга кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них;

б) при реконструкции, модернизации, изменении назначения или ликвидации объекта социальной инфраструктуры для детей, а также реорганизации или ликвидации организации, образующей социальную инфраструктуру для детей, ведущей к уменьшению численности или штата работников, работодателям с учетом особенностей деятельности организаций необходимо обеспечить соблюдение трудовых прав работников, использовать эффективные механизмы регулирования занятости и трудоустройства высвобождаемых работников на территории Большеуковского муниципального района с использованием федеральных и региональных программ содействия занятости населения;

7) вопросы, связанные с расторжением по инициативе работодателей трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, регулируются в порядке, установленном ТК РФ;

8) критерии массового увольнения работников регулируются постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации

от 5 февраля 1993 года № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" (далее – постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99) и Соглашением. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Увольнение работников по инициативе работодателей признается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

  - 20 и более человек в течение 30 дней;

  - 60 и более человек в течение 60 дней;

  - 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней;

9) учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязателен при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с:

- сокращением численности или штата работников организации;

- недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

10) при расторжении трудовых отношений при сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);

11) работодатели должны использовать следующие возможности для содействия занятости и минимизации численности увольняемых работников при сокращении численности или штата работников:

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- выход работника на пенсию, в том числе:

  - информирование об условиях назначения страховой пенсии по старости, условиях назначения страховой пенсии по старости досрочно с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;

  - информирование об условиях выхода на страховую пенсию ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;

  - информирование об условиях назначения пенсии, назначаемой по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста,

дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;

- установление работнику по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в порядке, установленном ТК РФ;

- содействие в трудоустройстве, перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри организации;

- организацию опережающего профессионального обучения и стажировки;

- другие меры, предусмотренные постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99;

12) сокращенная продолжительность рабочего времени для работников устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора.

Порядок компенсации работникам заработной платы также устанавливается коллективным договором с учетом трудового законодательства;

13) при заключении коллективных договоров предусматриваются разделы, содержащие положения по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов, женщин, инвалидов, работников предпенсионного возраста, ветеранов труда, в том числе по:

- социально-психологической адаптации молодых специалистов в организациях;

- социально-экономической поддержке молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлению им из средств образовательных организаций надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, нормативными правовыми актами Омской области и Большеуковского муниципального образования Омской области;

- стимулированию труда молодых специалистов педагогов в течение первых трех лет работы с использованием механизмов отраслевой системы оплаты труда;

- недопущению увольнения молодых специалистов – педагогических работников в связи с сокращением численности или штата организации работников, впервые поступивших на работу в соответствии с требованиями к квалификации, в течение трех лет после поступления на работу;

- повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- обеспечению трудовых прав работающих инвалидов, в том числе по оснащению (оборудованию) рабочих мест работающих инвалидов;

- предоставлению по согласованию с работодателем с сохранением среднего заработка и места работы (должности) работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями страховой пенсии, по их заявлению освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

- социальной, материальной, морально-психологической поддержке ветеранов труда, в том числе ветеранов (пенсионеров) педагогического труда;

14) необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, недопустимы и являются нарушением законодательства;

15) необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам недопустимы и являются нарушением законодательства.

3.2. Стороны договорились, что в целях реализации политики Комитета образования и Профсоюза, направленной на кадровое развитие сферы образования, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление молодых специалистов в организациях, приоритетными направлениями работы Сторон Соглашения, работодателей, первичных профсоюзных организаций Профсоюза являются:

1) содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования в организации сферы образования в соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов, квалификационных характеристик;

2) внедрение и развитие мер социально-экономической поддержки молодых педагогов в первые три года работы, а также в возрасте до 35 лет, закрепляемых областным законодательством, законодательством муниципальных образований Омской области, локальными нормативными актами организаций;

3) проведение работы с молодыми специалистами в целях их

социально-психологической и профессиональной адаптации, закрепления в организациях;

4) обеспечение соблюдения трудовых прав молодых специалистов, их правовой и социальной защищенности;

5) закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях, установление наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, развитие и укрепление института наставничества в организациях;

6) развитие профессиональной и творческой активности молодых работников, обеспечение их правовой и социальной защищенности;

7) содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства, карьерному росту;

8) организация работы по формированию и обучению резерва на должности административно-управленческого персонала из числа молодых специалистов;

9) активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с молодыми работниками;

10) содействие проведению региональных и муниципальных мероприятий, слетов, семинаров, конференций форумов, соревнований молодых педагогов, распространению опыта и достижений молодых педагогов;

11) содействие созданию в организациях и муниципальных образованиях молодежных объединений, молодежных советов, советов молодых специалистов;

12) поддержка деятельности Омского областного совета молодых педагогов, Профсоюзного форума молодых специалистов системы образования Омской области, Региональной проектной лаборатории молодых педагогов Омской области.

3.2.1. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности педагогических работников, Стороны рекомендуют работодателям:

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

2) при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и

педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России № 2 НТ-664/08, Общероссийского Профсоюза образования № 2 269 от 16 мая 2016 года);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 года № 2 323 (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 года № 2 08-554 "О принятии мер по устранению отчетности");

- разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 11 апреля 2018 года ж-234/09/189).

Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

3) в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

4) 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);

5) 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;

6) в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя.

3.3. Комитет по образованию в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать регулирование и развитие социально-трудовых отношений, кадровой политики в сфере образования в соответствии с законодательством и Соглашением, а именно:

1) обеспечивать создание условий, способствующих сохранению трудовых прав и законных интересов работников организаций сферы образования;

2) обеспечивать условия для кадрового развития организаций, сферы образования, профессионального развития, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, в том числе молодых педагогов в соответствии с законодательством;

3) поддерживать творческую инициативу работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда, в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях;

4) обеспечивать соблюдение порядка проведения аттестации педагогических работников, установленного в соответствии с федеральным законодательством, и следующих положений Соглашения и приложения № 1 к Соглашению:

- при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется;

- квалификационная категория, установленная педагогическому работнику на территории иностранного государства, при осуществлении педагогической деятельности в организациях на территории Омской области не учитывается.

3.4. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, кадрового развития и занятости, профессионального развития, а именно:

1) осуществлять контроль соблюдения работодателями, представителями работодателей нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) проводить с Комитетом образования, работодателями взаимные консультации (переговоры) по вопросам кадрового развития организаций, занятости и профессионального развития работников, вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского муниципального района Омской области, в организациях;

3) своевременно сообщать Комитету по образованию о нарушениях трудового законодательства в организациях, требующих участия Министерства образования в их разрешении;

4) оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе о назначении досрочных страховых пенсий, государственных социальных пособий, порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения Тюкалинского района Омской области, их местонахождении, режиме работы, условиях регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, признании граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, безработными, действующих в регионе программах содействия занятости;

5) осуществлять обучение представителей работодателей – членов Профсоюза, профсоюзного актива, председателей выборных органов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, другим социально значимым вопросам сферы образования;

6) организовывать обучение, в том числе в дистанционной форме и форме постоянно действующих семинаров правовых знаний для членов Профсоюза, актива профсоюзных организаций, молодых специалистов организаций.

#### **4. Обязательства Сторон при регулировании вопросов оплаты труда, материального стимулирования работников организаций сферы образования**

##### **4.1. Стороны исходят из того, что:**

1) вопросы оплаты труда приоритетно регулируются федеральными и областными нормативными правовыми актами, Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Соглашением о социальном партнерстве на 2022–2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов, Союзом "Омское Региональное объединение работодателей";

- бюджетные ассигнования, предусматриваемые областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) в рамках реализации Соглашения в вопросах оплаты труда необходимо совместно вырабатывать предложения по:



- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению рекомендуемого размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем категориям работников;
- показателям и критериям оценки деятельности работников, размерам и условиям назначения работникам стимулирующих выплат с учетом принципов "эффективного контракта" в целях повышения эффективности трудовой деятельности и оплаты труда работников;
- выполнению указов Президента Российской Федерации в части повышения заработной платы педагогических работников в сфере образования;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- проведению совместного мониторинга систем оплаты труда в образовательных организациях по согласованным показателям, порядку и срокам, включая мониторинг размера заработной платы работников и соотношения оплаты труда руководителей организаций и оплаты труда работников;

3) в период отмены в организациях учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год;

4) привлечение педагогических работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты;

5) ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда, своевременность, очередность и сроки выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организации несет работодатель;

6) за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработная плата указанных работников работодателями сохраняется в полном размере. Право указанных работников на выплату им заработной платы закрепляется в коллективных

договорах и соглашениях;

7) при определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели руководствуются:

- статьями 92, 117, 147 ТК РФ;

- статьей 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 года № 298/П-22

"Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день";

- приказом Государственного комитета народного образования СССР от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР";

- приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611 "О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы комитета по высшей школе";

8) работодатели в целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- устанавливают конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ТК РФ, либо коллективным договором, трудовым договором;

- устанавливают размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

9) работа воспитателя в группах для детей дошкольного возраста, привлеченного для работы в связи с неявкой основного работника, то есть в случаях, когда работа не допускает перерыва, является сверхурочной и оплачивается согласно требованиям статьи 152 ТК РФ;

10) оплата труда учителей, преподавателей, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

11) оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению;

12) выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных", применительно к подпункту 3 пункта 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п;

13) оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере;

14) обязанность работника по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе закрепляется в должностных обязанностях с установлением соответствующей доплаты, размер которой определяется по соглашению сторон.

4.2. Комитет образования в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников сферы образования по вопросам оплаты труда, установленных федеральным и областным законодательством, а именно:

1) производить выплату компенсации за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат в соответствии с ТК РФ и Соглашением о социальном партнерстве на 2022–2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей";

2) содействовать участию выборных органов Профсоюза в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда в организациях;

3) содействовать обеспечению порядка и полноты перечислений организациями соответствующим выборным органам Профсоюза (профсоюзным организациям) безналичным путем, бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и стипендий обучающихся, являющихся членами Профсоюза, при наличии их

письменного заявления;

4) устанавливать изменение размера оплаты труда (установления оклада, должностного оклада) педагогическому работнику выше рекомендуемого размера оклада в случае увеличения стажа педагогической работы, изменения уровня образования, установления квалификационной категории, присвоения ученой степени по профилю деятельности организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), присвоения почетного звания Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или других почетных званий Российской Федерации, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, присвоения педагогическим работникам организаций почетного звания Российской Федерации "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)" при:

- увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения стажа, установленного в этих целях нормативным правовым актом, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада);

- получении образования уровня, соответствующего требованиям квалификационных характеристик по должности к квалификации, или восстановлении документов об образовании и о квалификации – со дня представления документа об образовании и о квалификации;

- установлении квалификационной категории – со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области;

- присвоении ученой степени – со дня принятия решения уполномоченным органом Российской Федерации о присвоении ученой степени;

- при присвоении почетного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом – со дня присвоения почетного звания.

4.3. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах оплаты труда, а именно:

1) осуществлять контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в порядке, установленном законодательством, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций;

2) в установленном порядке обращаться в органы государственной власти, органы местного самоуправления по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций в сфере образования;

- для осуществления в соответствии с условиями трудовых договоров на принципах "эффективного контракта" компенсационных выплат работникам за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, отнесенным к виду "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных": по проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, по руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками;

- для назначения единовременных денежных выплат педагогическим работникам – молодым специалистам;

- для назначения социальных выплат на строительство и (или) приобретение жилья работникам образования, в том числе молодым специалистам;

- на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Омской области и за ее пределами;

- для осуществления мероприятий по охране труда;

- для организации профессиональной гигиенической подготовки;

- для организации бесплатного прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);

- для организации обучения работников без отрыва от профессиональной деятельности, предусмотренной трудовым договором;

- для повышения оклада (должностного оклада) педагогических работников при установлении квалификационной категории по результатам аттестации;

3) участвовать через своих представителей (председателей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций) в работе по подготовке локальных нормативных актов организаций по вопросам оплаты труда согласно статье 53 ТК РФ;

4) представлять интересы работников, являющихся членами Профсоюза, по их заявлению при разрешении трудовых споров с работодателями в суде.

4.4. Комитет образования и Профсоюз рекомендуют включать в коллективные договоры организаций положение о том, что:

1) при направлении в другую местность для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

2) в целях материальной поддержки производить оплату труда педагогических работников с учетом имевшейся у них квалификационной категории в случаях возобновления ими педагогической деятельности после длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки за пределы территории Российской Федерации, длительного отпуска сроком до одного года, а также возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, выходом на страховую пенсию по старости, исполнением полномочий в составе выборного профсоюзного органа, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления ими педагогической деятельности, или в течение 1 года после ее возобновления, но не более 1 года с момента возобновления педагогической деятельности;

3) оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом, – длительный отпуск сроком до 1 года;
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации;

4) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации. Условия оплаты труда и срок, на который она устанавливается (не более одного года), определяются коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда, и оформляются приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. 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 установлена квалификационная категория;

5) устанавливать ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

6) предусмотреть в коллективных договорах уполномоченным по охране труда Профсоюза за выполнение возложенных обязанностей надбавки к заработной плате не менее 5 % от должностного оклада;

7) в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работодателя и при отсутствии виновных действий работника, ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже среднего месячного заработка.

## **5. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников организаций сферы образования**

5.1. Стороны исходят из того, что:

1) режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом типа организации, режима деятельности организации, должности работника, условий труда, других факторов, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда и особенностей, установленных федеральным законодательством;

2) разработку правил внутреннего трудового распорядка в организациях в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, обеспечивают работодатели во взаимодействии с первичными профсоюзными организациями;

3) привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Исключение составляют случаи, предусмотренные трудовым законодательством, в рамках которых

привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников, по приказу (распоряжению) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ;

4) составление расписания учебных занятий (уроков) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителей (преподавателей).

При составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее чем за 1 рабочий день). В случае внесения изменений в срочном порядке – с использованием всех доступных средств уведомления.

Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, учитель (преподаватель) вправе использовать по своему усмотрению.

Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

5) в исключительных случаях в организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним имеет право вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся;



б) периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для работников рабочим временем.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Вспомогательный и обслуживающий персонал организаций в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных (иных) работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы;

7) право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, регулируется Законом об образовании. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением "Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей" к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466;

8) предоставление работодателем ежегодных основного и

дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпусков) работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным работодателем с учетом необходимости обеспечения работы организации в штатном режиме по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации и утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

По заявлению работника отпуск (часть отпуска) может быть перенесен на другой срок по его заявлению согласно статье 124 ТК РФ;

9) предоставление отпусков работникам организаций, педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в каникулярный период в соответствии с графиком отпусков;

10) при предоставлении в каникулярный период отпуска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы учителям (преподавателям) и другим педагогическим работникам, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере;

11) работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей имеет право предоставлять работникам (работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, за счет имеющихся собственных средств, с соблюдением порядка, установленного статьями 116 – 119 ТК РФ.

В целях реализации статей 101, 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени стороны рекомендуют определить в коллективных договорах образовательных организаций.

Список лиц, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, формируется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается приказом по организации;

12) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и

(или) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ;

13) отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

14) 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;

15) в целях регулирования реализации права педагогов на длительный отпуск сроком до одного года следует руководствоваться требованиями законодательства (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года") закреплять в коллективных договорах следующее положение: продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

## **6. Обязательства Сторон при регулировании вопросов охраны труда в организациях сферы образования**

6.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности работодателей, Сторон Соглашения.

6.2. Комитет образования в пределах своей компетенции обязуется:

1) содействовать:

- включению внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по оценке готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года; а также в состав комиссий по проверкам организаций,

осуществляющих лечения, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании;

- включению в состав комиссий по специальной оценке условий труда в организациях представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций;

- беспрепятственному допуску в соответствии со статьей 370 ТК РФ в организации представителей выборных профсоюзных органов, в том числе техническому инспектору труда Профсоюза, председателю территориальной организации Профсоюза, внештатным техническим инспекторам труда, в целях:

проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров (соглашений) по вопросам охраны труда;

проведения проверок состояния условий охраны труда;

расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;

предоставления работодателями уполномоченным (доверенным) лицам профсоюзных организаций по охране труда, членам комиссий организаций по охране труда условий и возможности для выполнения в их рабочее время (не менее двух часов в неделю) возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда в организациях;

- направлению работодателями в соответствии со статьей 216 ТК РФ представителей работодателей, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от работы и сохранением среднего заработка;

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

старости в соответствии с пенсионным законодательством) согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 года № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санитарно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами";

- созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в организациях с численностью работников более 50 человек;

2) обеспечивать:

- своевременное распределение бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств между подведомственными организациями в целях исполнения требований статей 214, 216, 226 ТК РФ на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;

- обучение по охране труда;

- проведение медицинских осмотров работников;

- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведение оценки уровней профессиональных рисков;

- расследование, оформление и регистрацию информации о микроповреждениях (микротравмах);

- условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

3) осуществлять:

- учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися;

- обобщение государственной отчетности по формам федерального статистического наблюдения, а также иной отчетности по вопросам охраны труда, в том числе:

- по форме № 1-Т (условия труда) "Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", утвержденной приказом Росстата от 30 июля 2021 года № 457;

- по форме № 7 (травматизм) "Сведения о травматизме на производстве

и профессиональных заболеваний", утвержденной приказом Росстата от 22 июня 2020 года № 326;

- составление отчета о несчастных случаях, произошедших с обучающимися;

- информирование Профсоюза в течение первого квартала ежегодно:

- о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся организаций в истекшем году и его причинах;

- о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;

- о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;

- обучение работников по вопросам охраны труда;

- проведение медицинских осмотров;

- приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 4) способствовать:

- деятельности муниципального органа управления образованием, работодателей муниципальных систем образования в целях исполнения требований статьи 214 ТК РФ по вопросам:

- проведения специальной оценки условий труда;

- обучения по охране труда;

- проведения медицинских осмотров работников;

- обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выделения из бюджетов муниципальных образований финансовых средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по вопросам охраны труда, на медицинские осмотры работников в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций;

- проведению работодателями сферы образования в соответствии

- со статьями 214, 216 ТК РФ, статьей 34 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" за счет средств работодателей:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и

периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры";

внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

профессиональной гигиенической подготовки согласно требованиям Инструкции о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 июня 2000 года № 229.

6.3. Районная организация Профессионального союза в пределах своей компетенции обязуется:

1) способствовать соблюдению в организациях требований охраны труда, а именно:

- добиваться включения в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственных организациях и муниципальных организациях, специальной оценке условий труда, их финансированию и реализации. Конкретные размеры средств на указанные цели определяются коллективными договорами и уточняются в соглашениях об охране труда, являющимся приложением к коллективным договорам;

- инициировать ежегодное заключение соглашений по охране труда в организациях;

- оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, на получение социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в иных уполномоченных организациях по вопросам труда;

- осуществлять консультации по вопросам охраны труда членов Профсоюза, руководителей выборных органов Профсоюза, работодателей и работников сферы образования, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций по охране

труда;

- организовывать участие в ежегодном областном смотре-конкурсе на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации" и "Лучший внештатный технический инспектор труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации";

- обеспечивать реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановки работы в организации либо непосредственно на рабочем месте работника вследствие нарушения не по вине работника нормативных требований по охране труда;

2) осуществлять в пределах компетенции контроль состояния условий охраны труда в организациях и выполнения работодателями требований законодательства по вопросам охраны труда, а именно:

- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, способствовать формированию и организации деятельности совместных с работодателями комитетов (комиссий) по охране труда, организовать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда и оказывать им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности в организациях, охраны здоровья работников;

- координировать деятельность внештатных технических инспекторов труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими функций по охране труда, по контролю за созданием здоровых и безопасных условий труда;

- обеспечивать первичные организации Профсоюза необходимыми нормативными правовыми актами, организационно-методическими документами, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в организациях;

- организовывать проведение проверок выполнения включенных в Соглашение мероприятий по улучшению условий охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах организаций и выполнения организациями обязанностей в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

- содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций по охране труда, выданных работодателю или его представителю, по устранению



выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, охраны здоровья работников.

## **7. Обязательства Сторон при регулировании вопросов обеспечения социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам организаций сферы образования**

7.1. Стороны исходят из того, что:

1) педагогические работники организаций имеют особый статус, включающий в себя права и свободы, трудовые права, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственность, которые установлены федеральным и областным законодательством, в том числе следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644;
- право на досрочное назначение страховой пенсии ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и нормативными правовыми актами Омской области.

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;

совершенствованию порядка и условий реализации программы "Земский учитель";

снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров (увеличение количества учителей, преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки).

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации.

Стороны рекомендуют работодателям: освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

В целях закрепления норм профессиональной этики педагогических работников в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 4 ст. 47 Закона об образовании), в связи с обязанностью педагогических работников соблюдать этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (п. 2 ч. 1 ст. 48 Закона об образовании) и правом педагогов на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики (п. 13 ч. 3 ст. 47 Закона об образовании) в организациях принимается положение о нормах профессиональной этики педагогических работников. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом руководителя образовательной организации и является приложением к коллективному договору организации;

2) в порядке, установленном законодательством Омской области, работники государственных и муниципальных образовательных организаций пользуются правом на:

- предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельских поселениях, рабочих или дачных поселках (поселках городского типа) на территории Омской области (далее – сельская местность), в том числе пенсионерам, проживающим в сельской местности, уволенным в связи с выходом на пенсию из государственных или муниципальных образовательных организаций Омской области, имеющим общий стаж трудовой деятельности в таких организациях, а также в образовательных организациях, располагавшихся на территориях союзных республик в составе Союза ССР, находившихся на 1 декабря 1990 года в ведении органов государственного управления этих республик, не менее 10 лет и имевшим право на меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг при выходе на пенсию (далее – компенсации расходов работникам на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности);

- адресную социально-экономическую поддержку педагогических работников – молодых специалистов из средств областного бюджета в формах и на условиях, установленных нормативными правовыми актами Омской области.

## 7.2. Районная организация Профсоюза в пределах своей компетенции:

1) обязуется вести переговоры с органами государственной власти, в том числе с органами местного самоуправления, уполномоченными организациями в целях:

- сохранения установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот, в том числе компенсации расходов работникам на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности;

- социально-экономической поддержки педагогических работников – молодых специалистов;

- предоставления работникам организаций сферы образования санаторно-оздоровительной помощи на базе структурного подразделения бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Омской области" – санатория-профилактория "Оптимист" на договорной основе, в том числе с участием Профсоюза;

- бесплатного проведения профилактических медицинских осмотров работников;

- улучшения жилищных условий работников организаций независимо

от возраста, в том числе работников, наиболее нуждающихся в жилых помещениях, малоимущих граждан с использованием:

жилищных фондов социального использования, жилищных фондов коммерческого использования, специализированных жилищных фондов;

единовременных денежных выплат;

государственной поддержки при ипотечном кредитовании (заимствовании);

участия работников в федеральных и региональных социальных программах на условиях государственной поддержки, в том числе для строительства жилья;

2) проводит работу по организации:

- финансовой взаимопомощи работникам образования, являющимся членами Профсоюза и членами Кредитного потребительского кооператива со сниженной ставкой "Учительский" (КПК "Учительский"), путем предоставления доступных займов;

- оздоровления на условиях софинансирования работников членов Профсоюза по программе Омской областной организации Профсоюза "Оздоровление";

- санаторно-курортного лечения по договорам, заключенным с санаториями Омской области с предоставлением скидки от 10 % от стоимости путевки и по программе "Профсоюзная путёвка" со скидкой до 20 %;

- страхования по льготным тарифам от несчастного случая и по программе "Антиклещ" членов Профсоюза и членов их семей.

## **8. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов обеспечения и соблюдения гарантий прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

8.1. Стороны исходят из того, что:

1) права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и реализуются с учетом Соглашения о социальном партнерстве на 2022 – 2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей", Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021 – 2023 годы;

2) работодатели, их полномочные представители обязаны:

- принимать решения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, Соглашением;

- соблюдать в соответствии со статьей 374 ТК РФ гарантии, предоставленные законодательством работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

- способствовать деятельности Профсоюза, не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

3) в соответствии со статьей 377 ТК РФ работодателям необходимо безвозмездно предоставлять территориальной организации Профсоюза, выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников в организации:

- помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимые для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов Профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку предоставляемых помещений;

- оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ в ИТС "Интернет", к электронной почте. При наличии в организации официального сайта в ИТС "Интернет" предоставлять возможность выборному профсоюзному органу для создания информационного ресурса первичной профсоюзной организации, в том числе для:

учета членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами;

доступа в Единую электронную Базу Профсоюза и отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов Профсоюза;

создания раздела первичной профсоюзной организации на официальном сайте образовательной организации;

- транспортные средства;

- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- иные условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

4) не допускается препятствование представителям выборных профсоюзных органов при посещении организаций и структурных подразделений организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством прав.

Работодателям необходимо представлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально значимым вопросам трудовых отношений между работником и работодателем, а также иным непосредственно связанным с ними отношениям;

5) необходимо содействовать выборным профсоюзным органам в использовании муниципальных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

6) члены выборных профсоюзных органов организаций, уполномоченные (доверенные) лица профсоюзных организаций по охране труда, представители профсоюзных организаций в создаваемых в организациях совместных с работодателями комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения работников для участия в указанных мероприятиях и порядок выплаты среднего заработка в указанных случаях определяются коллективным договором;

7) не могут быть подвергнуты работодателем дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия:

- выборного профсоюзного органа организации – те работники организации, которые входят в состав выборного профсоюзного органа организации;

- вышестоящего выборного профсоюзного органа – те работники организации, которые являются руководителями выборных профсоюзных органов, профсоюзными организаторами структурных подразделений организаций;

- вышестоящего выборного профсоюзного органа – те работники

организации, которые являются руководителями, заместителями руководителя, членами выборных профсоюзных органов организаций.

Перевод руководителей и членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;

8) за освобожденными профсоюзными работниками, избранными на выборные должности в выборные профсоюзные органы организации (далее – профсоюзные работники), сохраняется действие социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с условиями, предусмотренными нормативными правовыми актами, коллективным договором, Соглашением;

9) за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, за активное участие в работе представительных органов работников организаций (выборных профсоюзных органов организаций) по защите социально-трудовых прав и интересов работников согласно областному законодательству, локальному акту учреждения, изданному на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат производится соответствующая выплата, в размере, установленном Положением об оплате труда учреждения, коллективным договором.

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации, работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников организаций;

10) профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации в связи с их избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года;

11) расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав выборных профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые

законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения;

12) комитет районной организации Профсоюза ежегодно по согласованию с образовательными организациями и муниципальным органом управления образованием представляет особо отличившихся работников, профсоюзных активистов к награждению ведомственными и региональными наградами в соответствии с основаниями, установленными законодательством, в рамках квоты, предусмотренной Министерством образования;

13) принимая значимость социального партнерства в развитии образования, в целях обеспечения легитимности проведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в соответствии с требованиями ТК РФ, Стороны обращают внимание работодателей на целесообразность проведения мероприятий, направленных на содействие обеспечению численности членов Профсоюза в первичных профсоюзных организациях образовательных организаций.

#### 8.2. Стороны договорились содействовать:

1) организации и проведению профсоюзных уроков в образовательных организациях;

2) созданию первичных профсоюзных организаций в тех организациях, в которых профсоюзные организации отсутствуют, сохранению первичных профсоюзных организаций, их деятельности по защите прав и законных интересов работников;

3) заключению коллективных договоров с работодателями в организациях сферы образования в Тюкалинском муниципальном районе Омской области.

### **9. Контроль выполнения Сторонами Соглашения.**

#### **Ответственность Сторон. Заключительные положения.**

##### 9.1. Стороны исходят из того, что:

1) контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими государственными органами, осуществляющими функции в сфере труда;

2) информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Комитета образования и комитета Тюкалинской организации Профсоюза и доводится до сведения первичных профсоюзных организаций. Информация руководителя Комитета по образованию Тюкалинского района о выполнении территориального соглашения и согласно Плану основных мероприятий Комитета образования



не реже одного раза в год;

3) стороны несут в соответствии с законодательством ответственность за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Соглашения;

- непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;

- осуществление контроля за соблюдением условий Соглашения;

- нарушение или неисполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия);

4) Комитет образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства государственных и муниципальных органов управления образованием, представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций всех уровней и соответствующих выборных профсоюзных органов;

5) Соглашение вступает в силу с 27 марта 2023 года и действует по 27 марта 2026 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению Соглашения на новый период должны быть начаты в соответствии с требованиями законодательства РФ. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет;

6) право на внесение предложений по изменению и дополнению Соглашения имеют первичные профсоюзные организации, Комитет образования, муниципальные органы управления образованием, работодатели.

Предложения по внесению изменений и дополнений в Соглашение рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение и контролю его выполнения, созданной решением Сторон на паритетных началах (далее – Комиссия).

Комиссия правомочна, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 общего числа ее членов.

Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов.

Принятые Комиссией изменения и дополнения в Соглашение оформляются протоколом. Протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии.

Председатель Комитета по образованию  
Администрации Тюкалинского  
муниципального района

\_\_\_\_\_ И.И.Мигунова

« 27 » \_\_\_\_\_ марта \_\_\_\_\_ 2023 г.

Председатель Тюкалинской районной  
организации Общероссийского  
Профсоюза образования

\_\_\_\_\_ А.Е. Безродных

« 27 » \_\_\_\_\_ марта \_\_\_\_\_ 2023 г.

Приложение № 1  
к Районному отраслевому Соглашению  
о регулировании социально-трудовых и связанных с ними  
экономических отношений на территории Тюкалинского муниципального  
района Омской области  
в сфере образования на 2023–2025 годы

**ТАБЛИЦА<sup>1</sup>**

**по оплате труда педагогических работников, с учетом установленной им  
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по  
должности с другим наименованием, по которой педагогическому  
работнику не установлена квалификационная категория**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников, установленным в соответствии с законодательством, в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);

<sup>1</sup> Новая редакция из "Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 9 апреля 2021 года).

	социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы,	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

Приложение № 2

к Районному отраслевому Соглашению о регулировании  
социально-трудовых и связанных с ними  
экономических отношений на территории Тюкалинского муниципального  
района Омской области  
в сфере образования на 2023–2025 годы

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых  
отношений, ведению коллективных переговоров по подготовке,  
заключению и внесению изменений в Соглашение между  
Комитетом по образованию Администрации Тюкалинского муниципального  
района Омской области и Тюкалинской районной организацией  
Профессионального союза работников народного образования и науки  
Российской Федерации и контролю его выполнения**

### **1. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение между Комитетом по образованию Администрации Тюкалинского муниципального района Омской области Тюкалинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и контролю его выполнения (далее – Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнёрства в сфере образования и науки на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в Районное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Тюкалинского района в сфере образования (далее – Соглашение), разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

1.2. Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Омской области, Областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2023 – 2025 годы, а также настоящим Положением.

1.3. Отраслевая комиссия создается на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей Тюкалинской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Комитета по образованию Администрации Тюкалинского муниципального района Омской области, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее – стороны).

## **2. Принципы действия и порядок формирования**

### **Отраслевой комиссии**

2.1. Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

- 1) равноправия представителей сторон;
- 2) полномочности представителей сторон;
- 3) паритетности представителей сторон;
- 4) добровольности;
- 5) ответственности.

2.2. Инициатива формирования Отраслевой комиссии, изменения её состава может исходить от любой из сторон.

2.3. Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Отраслевой комиссии определяется совместным решением сторон.

## **3. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии**

3. Цели и задачи Отраслевой комиссии.

3.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- 1) развитие системы социального партнерства;
- 2) согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Омской области.

3.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- 1) проведение коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения и его заключению;
- 2) практическое и методическое содействие заключению территориальных отраслевых соглашений;
- 3) подготовка и утверждение плана мероприятий по выполнению Соглашения;
- 4) осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;
- 5) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- 6) согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;
- 7) согласование в установленном трудовым законодательством порядке интересов сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- 8) подготовка проекта соглашения на следующий срок в соответствии с порядком, предусмотренным Соглашением.

## **4. Права Отраслевой комиссии**

4.1. Отраслевая комиссия вправе:

- 1) определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;
- 2) проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;

- 3) осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;
- 4) запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в образовательных организациях в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования;
- 5) получать информацию о социально-экономическом положении работников в системе образования Омской области, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за его выполнением, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- 6) приглашать для участия в своей деятельности представителей образовательных организаций, представителей других организаций, специалистов различных ведомств.

## **5. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии**

5.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

5.2. Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует не менее 2/3 общего числа ее членов.

5.3. Решение Отраслевой комиссии принимается открытым голосованием. Результаты голосования определяются большинством голосов членов Отраслевой комиссии, присутствующих на заседании.

5.4. Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Соглашения в течении трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии со статьей 47 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.5. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели Отраслевой комиссии, назначаемые сторонами.

Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии; совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.

5.6. Секретарь Отраслевой комиссии ведет протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Отраслевой комиссии материалы.

5.7. Члены Отраслевой комиссии вправе знакомиться с информационными,



справочными и иными материалами.

5.8. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

5.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению Соглашения на новый период должны быть начаты не позднее 25 декабря года окончания действия Соглашения. Стороны имеют право один раз пролонгировать действие Соглашения на срок не более трех лет.

5.10. Контроль выполнения Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и отражается в ежегодных отчётах по итогам года.

5.11. Члены комиссии, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

5.12. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии, в том числе материально-техническое, осуществляется сторонами по договоренности.