

Министерство образования и науки
Удмуртской Республики

Министр 
С.М. Болотникова
«М»  2024г.



Удмуртская республиканская
организация Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Председатель 
В.В. Векшин
«Н»  2024г.



СОГЛАШЕНИЕ

между

Министерством образования и науки
Удмуртской Республики

и

Удмуртской республиканской организацией Профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2024-2027гг.

г.Ижевск

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 3 |
| II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ..... | 6 |
| III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА..... | 13 |
| IV. ОПЛАТА ТРУДА..... | 25 |
| V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ..... | 32 |
| VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ..... | 37 |
| VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ..... | 40 |
| VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ..... | 45 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников..... | 47 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников..... | 53 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Примерная форма трудового договора с педагогическим работником..... | 62 |

I. Общие положения

1.1. Настоящее Республиканское отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности и развитие системы образования в Удмуртской Республике.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в образовательных организациях отрасли образования, расположенных на территории Удмуртской Республики, за исключением федеральных образовательных организаций (далее образовательные организации), определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образовательных учреждений Удмуртской Республики и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в законодательстве Российской Федерации и Удмуртской Республики, а также в отраслевых соглашениях между Министерством просвещения Российской Федерации, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования на 2024-2027гг. и Генеральном Соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации 2024-2026гг.

1.2. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

- Удмуртская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем - Профсоюз) – от имени работников;
- Министерство образования и науки Удмуртской Республики (далее - Министерство) - исполнительный орган государственной власти Удмуртской Республики - от имени работодателей и их представителей.

1.3. Стороны рассматривают данное Соглашение как основу системы социального партнерства в отрасли образования Удмуртской Республики и рекомендуют муниципальным органам управления образования и территориальным (районным и городским) профсоюзным организациям, а также руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям использовать его положения при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров. При этом стороны берут на себя обязательства по организации и проведения уведомительной регистрации территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций УР.

Стороны также договариваются о том, что Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных

организаций Удмуртской Республики и не ограничивает права муниципальных органов управления образования и образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

При этом Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных образовательных организаций и муниципальных органов управления образования, а Профсоюз - до территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Стороны размещают текст Соглашения на своих сайтах.

1.4. Стороны договариваются о том, что действие настоящего Соглашения распространяется на государственные и муниципальные образовательные организации, первичные профсоюзные организации работников, которые входят в структуру Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Стороны договариваются о том, что Профсоюз, его территориальные и первичные организации, в соответствии с Уставом Профсоюза выступают полномочными представителями работников образовательных организаций Удмуртской Республики при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, таких как: оплата труда (размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеры и формы материального поощрения, нормы труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социально-трудовой сферы.

1.6. Стороны рекомендуют на уровне муниципальных образований заключать между органами управления образования, территориальными организациями Профсоюза, и (или) объединениями работодателей территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам образования, конкретизирующие и дополняющие положения данного Соглашения, исходя из территориальных особенностей города, района. Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.7. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров между работодателем и первичной профсоюзной организацией.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации, и ее финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества, а также условия труда более благоприятные для работников образовательной организации по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.9. В целях развития системы социального партнерства стороны договариваются о:

а) создании на равноправной основе отраслевой комиссии по регулированию социально-экономических отношений для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля над ходом выполнения отраслевого Соглашения.

б) необходимости информирования и предоставления друг другу запрашиваемой информации, внесения предложений на всех стадиях разработки проектов нормативных актов, касающихся социально-экономических, профессиональных, трудовых прав и интересов работников образования.

в) включении своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений для проведения взаимных консультаций, учета мнения сторон.

1.10. Республиканская отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подводит не реже 1 раза в год итоги выполнения Соглашения.

Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании Министерства и президиума республиканской организации Профсоюза и доводятся сторонами до сведения руководителей органов управления образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций.

1.11. Стороны рекомендуют распространять условия пунктов 1.9 и 1.10 при реализации принципов социального партнерства на муниципальном уровне.

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

действующим законодательством. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально-экономических отношений, утверждаются руководителями сторон и оформляются как приложения к Соглашению, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся Министерством и Профсоюзом до сведения органов управления образования, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов образовательных организаций.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Срок действия Соглашения – 3 года. Соглашение вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами. Стороны могут продлить действие соглашения один раз на срок не более трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 февраля 2027 года.

1.15. Профсоюзная сторона образовательных организаций не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов.

1.16. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

II. Социальное партнерство и участие профсоюзных органов в управлении организациями

2.1. В целях развития системы социального партнерства в сфере образования Удмуртской Республики, направленного на гармонизацию социально-трудовых отношений в образовательных организациях республики, стороны признают необходимым:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику и всемерно способствовать реализации федеральных и республиканских проектов и программ развития образования, республиканских законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования, обучающихся и воспитанников.

2.1.2. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономического положения работников образования, оперативно реагировать на его возможное ухудшение, через взаимодействие с депутатами Государственного Совета УР и Государственной Думы Федерального Собрания РФ, руководством Республики, способствовать усилению социальной защищенности работников.

2.1.3. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образовательных организаций.

2.1.4. Совместно добиваться решения вопроса о выделении бюджетных ассигнований на решение вопросов санаторно-курортного оздоровления работников, улучшения их жилищных условий.

2.1.5. Считать, что права и гарантии деятельности республиканской, территориальных и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ на 2024-2027гг., настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Общероссийского Профсоюза образования.

2.1.6. Заключать коллективные договоры в образовательных организациях и территориальные отраслевые соглашения в городах и районах Удмуртской Республики.

2.1.7. Создать на республиканском и муниципальном уровне постоянно действующие отраслевые комиссии для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения соглашений.

2.1.8. Предусмотреть и ввести в действие форму отчетности по коллективно-договорной кампании для руководителей органов управления образованием и руководителей образовательных организаций.

2.1.9. Осуществлять систематический анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров и территориальных отраслевых соглашений. Рассматривать результаты анализа на заседаниях руководящих органов сторон.

2.1.10. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях их руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставлении друг другу полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организаций.

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

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

2.1.13. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании) способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

2.1.14. Предоставлять Профсоюзу на согласование проекты нормативных актов по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли путем включения Республиканского комитета Профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

2.1.15. Муниципальным органам управления образования, руководителям образовательных организаций осуществлять по отношению к соответствующим профсоюзным органам аналогичный (п.2.1.11) порядок подготовки, подписания и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.1.16. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке.

2.1.17. В рамках реализации системы социального партнерства обеим сторонам активно участвовать в организации и проведении общереспубликанских физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, проводимых для работников образовательных организаций.

2.2. Министерство берет на себя следующие обязательства:

2.2.1. При разработке предложений в проект закона о бюджете Удмуртской Республики на каждый последующий год Министерство организует консультации с Профсоюзом для выработки совместных решений.

2.2.2. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации Министерство обеспечивает участие Отраслевой комиссии, руководства Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников. При подготовке проектов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организаций, обеспечивает заблаговременное информирование о них Профсоюза структурными подразделениями Министерства для учета мнения Профсоюза.

2.2.3. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, в том числе, по вопросам принятия локальных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

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

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

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

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

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. В случае необходимости обращаться в органы государственной власти и местного самоуправления, в надзорные органы с целью добиваться своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в Республиканском и местных бюджетах средств на оплату труда работников и обеспечение их социальных гарантий.

2.3.2. Контролировать соблюдение работодателем в отношении работников образовательных организаций требований законодательства о труде, об охране труда, положений соглашений, коллективных договоров, и других нормативных актов, действующих в системе образования.

2.3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в органах государственной и муниципальной власти, в т.ч. в судебных и других правоохранительных органах.

2.3.4. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

2.3.5. Выступать, в пределах своих полномочий, с законодательной инициативой, вносить предложения в органы законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

2.3.6. Доводить до сведения территориальных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Центральным Советом Профсоюза, Федерацией Профсоюзов Удмуртской Республики, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Министерством образования и науки Удмуртской Республики, Правительством Удмуртской Республики.

2.3.7. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения с целью снижения социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.4. Стороны договорились, что органы управления образованием, руководители образовательных организаций обязаны:

2.4.1. Соблюдать права и гарантии территориальных и первичных профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

2.4.2. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с представительным органом работников:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ положение об оплате труда работников;
- ✓ положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, о премировании работников;
- ✓ тарификационный список, приказ о распределении учебной нагрузки;
- ✓ график ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и другие локальные акты организации.

2.4.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.4.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

2.4.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и

соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

2.4.6. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.4.7. Безвозмездно предоставлять выборным органам территориальных и первичных организаций Профсоюза, помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

2.4.8. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам территориальных организаций Профсоюза как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет), оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

2.4.9. Предоставлять в соответствии с коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащее работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

2.4.11. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательных организаций и структурных подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

2.4.12. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии. Содействовать профсоюзным органам районных (городских) и первичных организаций в использовании ресурсов электронной связи (электронная почта и Интернет) районных (городских) управлений образования, администраций или образовательных организаций.

2.4.13. Учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривать возможность установления стимулирующих выплат или других мер поощрения работникам, избранным председателями профсоюзных организаций.

Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда образовательной организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.

2.4.14. Орган управления образованием обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в семидневный срок.

В случае, если факты нарушений подтвердились, орган управления образованием обязан применить к руководителю организации, его заместителям меры дисциплинарного воздействия.

2.4.15. На муниципальном уровне, при формировании и организации комиссии по организации и проведению оценки готовности образовательных организаций к началу учебного года включать в ее состав представителей профсоюза – председателей территориальных профсоюзных организаций.

2.5. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

2.5.1. Работники, являющиеся членами выборного профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования (учета мнения) с соответствующим выборным профсоюзным органом, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.5.2. Увольнение, перевод и перемещение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций - членов Профсоюза - не менее 7 рабочих дней в год, а также представителей организаций - членов комиссий по подготовке, заключению и реализации Регионального отраслевого соглашения по образовательным организациям со стороны Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год.

2.5.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от выполнения работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

2.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от основной работы:

2.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации.

2.6.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации.

2.6.3. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от основной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в организации.

2.7. Работа в качестве председателя организации Профсоюза и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

2.8. Выборные профсоюзные органы вправе ежегодно ходатайствовать о награждении государственными наградами Российской Федерации, Удмуртской Республики, ведомственными знаками отличия в сфере образования профсоюзных работников освобожденных от основной работы.

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

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

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

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и с учетом примерной формы трудового договора с педагогическим работником, разработанной Общероссийским Профсоюзом образования (Приложение № 3).

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

3.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также мер социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

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

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

3.1.5. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего

профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

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

3.2. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по

результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.3. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками 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.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно

положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

3.4. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

- руководствоваться, помимо профстандарта, Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

3.5. Министерство образования УР и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию,

предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

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

- в коллективном договоре, локальном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору особенности режима рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе определяется продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством просвещения РФ.

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), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, (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 учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации (Приказ № 536)

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

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

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

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

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

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по

занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

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

ж) осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени;

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

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения мероприятий с обучающимися, дежурством и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

3.9. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

3.9.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;

иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий

3.9.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временно отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты

3.9.3. При определении годового объема учебной нагрузки на новый учебный год преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, предлагается учитывать следующее:

преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, обеспечивать сохранение ее объема и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах по аналогии с порядком сохранения объема учебной нагрузки и обеспечения преемственности преподавания, предусмотренного для учителей;

включать в учебную нагрузку преподавателей: на рецензирование контрольных работ обучающихся заочно по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам – не менее 0,5 часа; по социально-экономическим и специальным дисциплинам – не менее 0,75 часа; для

проведения экзаменов (текущих) на один экзамен – в среднем 15 минут на каждого обучающегося; на проведение приемных экзаменов на все экзамены – по 1,5 часа на каждого поступающего; на каждого обучающегося-дипломника на консультации – до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта – до 5 часов; на оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных экзаменов по каждому предмету – по 0,5 часа на каждого экзаменуемого, а при сдаче дипломного проекта – по 1 часу на каждый проект; за руководство практическим (технологическим и преддипломным) обучением преподавателям, выезжающим на места практики, за время нахождения в пути – из расчета 3 часа в день, а за время работы на предприятии, в учреждении, организации в качестве руководителя практики – 6 часов в день, а на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных по месту нахождения образовательной организации – в зависимости от затраченного количества часов, но не более 3 часов в день.

3.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации № 415 от 3 апреля 2024 г., советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным

общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 августа 2020 г., регистрационный № 59599), должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

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

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

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

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

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

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

3.13. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.15. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 936 от 01.03.2004г. «О реализации решения коллегии Министерства

образования России от 10.02.2004г. № 2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п. 3 ст. 33 Положения о библиотеках общеобразовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим стороны договорились о том, что работникам библиотек образовательных организаций предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 12 календарных дней.

IV. Оплата труда и нормы труда

4.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации к качественному труду стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

При этом стороны берут на себя обязательства выходить с данными предложениями перед властями республики и Российской Федерации.

4.2. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций, Министерство образования и науки УР и Профсоюз исходят из того, что:

4.2.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Удмуртской Республики и органов местного самоуправления.

4.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

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

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством;

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

4.3.3. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год (Приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014г.) , а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

4.3.4. Определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью).

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа в образовательную организацию;

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

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

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

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

4.5. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы, включается:

воспитателям - время работы воспитателем дошкольных групп в образовательной организации;

младшим воспитателям и помощникам воспитателей – время работы воспитателем, младшим воспитателем и помощником воспитателя дошкольных групп образовательных организаций.

Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

4.6. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к Соглашению).

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Оплата труда педагогических работников, выполняющих педагогическую работу в должности, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по другой должности согласно 2 разделу Приложения № 2.

4.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

4.11. Министерство образования и науки УР и Профсоюз рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах следующие положения:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в предпенсионный период, установленный федеральным законодательством, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.12. Стороны договорились об учете квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

4.13. Стороны считают необходимым:

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

При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за

выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

4.13.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

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

4.13.4. Рекомендовать работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций:

а) механизмы стимулирования молодых педагогических кадров образовательных организаций, особенно в течение первых трех лет педагогической работы;

б) установление выплат стимулирующего характера преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня;

в) установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР).

4.14. Стороны считают, что основанием для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

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

в) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ, не более 15%.

4.15. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты

денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (писем Министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), подготовленными с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», не допуская отмены или снижения размера выплаты в зависимости от изменения количества обучающихся в классе (группе), а также объединения двух и более классов с малой наполняемостью в один класс.

Стороны договорились совместно определить подходы и разработать предложения по повышению уровня финансового обеспечения воспитательной работы в общеобразовательных организациях, определению нормативных затрат на осуществление данной деятельности в организациях.

4.16. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

а) обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей,

осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

4.17. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления за счет средств бюджета и (или) внебюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого возложены общественно значимые виды деятельности:

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

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

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (при отсутствии специалиста по кадрам);

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров (при отсутствии специалиста по кадрам).

V. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

5.1. Министерство:

5.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

5.1.3. Координирует деятельность подведомственных образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность педагогической профессии.

5.1.4. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций.

5.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.3. Стороны совместно:

5.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций.

5.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательных организаций.

5.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования в Удмуртской Республике принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования;
- повышению мобильности профессионального образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

5.3.4. Стороны на регулярной основе:

- участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения;
- организуют и проводят республиканские этапы Всероссийских профессиональных конкурсов «Педагог года», «Воспитатель года», «Лучшие учителя», «Педагогический дебют» и др.;
- содействуют созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем;
- разрабатывают и внедряют меры поощрения педагогов-наставников.

5.4. Стороны подтверждают, что в период действия Соглашения будут соблюдаться следующие условия:

5.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников образовательных организаций, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить;

5.4.2. Основными критериями массового высвобождения работников образовательных организаций являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательных организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

5.4.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам, участникам боевых действий;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам, являющимся близкими родственниками участников СВО, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

В коллективном договоре образовательной организации могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

5.4.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в

трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации.

Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в организации.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

5.4.5. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

5.4.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с процедурами, прописанными в ст. 373 ТК РФ.

5.4.7. При увольнении работников по основаниям п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

5.4.8. После согласования с работодателем кандидатур на высвобождение Профсоюз рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

5.4.9. В случае получения согласия Профсоюза на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия.

5.4.10. На основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных

организаций, имеющих определенные достижения, настоящим Соглашением предусматривается возможность упрощенной процедуры аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия. Условия предоставления упрощенной процедуры аттестации изложены в Приложении 2 к настоящему Соглашению.

В случае, когда в образовательной организации нет первичной профсоюзной организации, документы педагогического работника, аттестующегося в соответствии с Приложением № 2 настоящего Соглашения, могут быть согласованы соответствующей вышестоящей организацией Профсоюза.

5.4.11. Аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

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

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- трудоустройству увольняемых в результате оптимизации сети образовательных организаций работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) в сфере образования по соответствующей должности на территории муниципального

образования, а в случае отсутствия предложений на территории соответствующего муниципального образования, способствованию получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договариваются о том, что:

6.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъекта и муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством Удмуртской Республики и обеспечиваются за счет средств республиканского бюджета.

6.1.1. За педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, сохраняются льготы и гарантии, имевшиеся на момент призыва на военную службу.

6.2. Педагогическим и другим работникам образовательных организаций обеспечивается прохождение за счет средств учредителя образовательной организации всех видов медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, предусмотренных законодательством.

6.2.1. Руководители образовательных организаций, осуществляющих деятельность на территории Удмуртской Республики, предоставляют работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых выходных дня после каждой прививки (компонента). Оплачиваемые выходные дни должны при этом предоставляться по заявлению работника с приложением копии документа, подтверждающего введение вакцины.

6.3. В соответствии с ст.187 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам в период их профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по письменному приказу (распоряжению) работодателя с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

6.4. Стороны считают необходимым:

6.4.1. Совершенствовать нормативно-правовое регулирование порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

Выполнение дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется педагогическими работниками только с их письменного согласия.

За счет бюджетных ассигнований бюджета УР, выделяемых на проведение ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством УР.

6.4.2. Обеспечение безопасных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, лицензионными программными продуктами, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

6.5 Работодатели признают работу педагогов, связанную с организацией и проведением Всероссийских проверочных работ (ВПР) значимой и принимают меры для дополнительного поощрения работников.

6.6. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам отрасли.

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

6.8. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.9. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления в рамках имеющихся полномочий за счет средств муниципального бюджета:

6.9.1. Принимать меры социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, льгот и гарантий.

6.9.2. Выделять средства для установления дополнительных льгот молодым специалистам в первые годы работы после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, помимо единовременных денежных выплат, предусмотренных законодательством Удмуртской Республики.

6.9.3. Выделять средства для установления премий для творчески работающих учителей.

6.9.4. Выделять средства для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения при предоставлении очередного отпуска и в честь Международного дня учителя, других профессиональных праздников.

6.9.5. При смене собственника образовательной организации, а также при ее реорганизации не допускать массового высвобождения работающих в данной организации работников.

6.9.6. Обеспечивать проездными билетами работников образовательных организаций (социальных педагогов, работников детских домов, школ-интернатов для детей-сирот и др.), чья работа носит разъездной характер.

6.9.7. Оказывать материальную помощь работникам организаций, ставшим безработными, и их семьям, лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) и др.

6.9.8. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников образования и членов их семей, студентов профессиональных образовательных организаций, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.

6.9.9. В период каникул на базе лечебно-профилактических учреждений организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования.

6.9.10. Выделять средства ко Дню учителя, другим профессиональным праздникам и к Дню пожилого человека для поощрения неработающих пенсионеров, проработавших в образовательных организациях не менее 10 лет и вышедших на пенсию по старости.

6.9.11. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников образования.

6.9.12. Выделять средства на премирование работников, имеющих стаж работы в одной образовательной организации 25, 30, 35, 40 лет и более, в размере не менее половины должностного оклада.

6.9.13. Установить выплаты единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в образовательные организации сельской местности.

Все вышеназванные и иные меры и нормы фиксируются в территориальных соглашениях и коллективных договорах.

Стороны рекомендуют администрациям районов и городов, соответствующим представителям работодателей и работников устанавливать и иные льготы, используя предоставленные им законодательством права.

VII. Охрана труда и здоровья

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Министерство образования и науки УР:

7.1.1. Осуществляет совместно с органами управления образования муниципальных образований Удмуртской Республики руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях Удмуртской Республики.

7.1.2. Организует службу охраны труда и безопасности образовательного процесса в Министерстве образования и науки УР, содействует деятельности служб охраны труда (специалистов) при органах управления образованием муниципальных образований УР, а также содействует введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания образовательных организаций, в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.1.3. Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с сотрудниками и обучающимися в организации, осуществляющей образовательную деятельность за истекший год. С целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма ежегодно на совещаниях рассматривает

вопросы охраны труда и сохранения здоровья участников образовательного процесса.

7.1.5. Ежегодно информирует (не позднее 1 марта) республиканскую организацию Профсоюза о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

7.1.6. При разработке проекта бюджета Удмуртской Республики на соответствующий год предусматривает затраты на обеспечение безопасности государственных образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

7.1.7. Поддерживает единые подходы в функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях Удмуртской Республики, в соответствии с приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 29 октября 2021 года №776н «Об утверждении примерного Положения о системе управления охраной труда», способствует проведению системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217 и 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.8. Организует, координирует и контролирует деятельность образовательных организаций Удмуртской Республики, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны:

- обеспечивать обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- приостанавливать частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности;

- обеспечивать проведение обучения и проверку знаний по охране труда специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 года №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;

- организовывать проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских

осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, в соответствии со статьей 220 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- осуществлять за счет собственных средств гигиеническое обучение работников;

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ;

- обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами. (Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»);

- обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях республики, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования;

- на муниципальном уровне, при формировании и организации комиссии по организации и проведению оценки готовности образовательных организаций к началу учебного года включать в ее состав представителей профессиональных союзов – председателей территориальных профсоюзных организаций и (или) технических инспекторов труда.

7.1.9. Содействует реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

7.1.10. Совместно с Профсоюзом при формировании и принятии республиканского бюджета каждого года добиваться выделения средств на охрану труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

7.2. Удмуртская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ:

7.2.1. Создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

7.2.2. Содействует созданию комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов по охране труда профсоюзных комитетов.

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

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

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

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

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

7.3. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

7.3.1. Заключать план мероприятий (соглашение) по улучшению условий труда между руководителем и первичной профсоюзной организацией. План мероприятий (соглашение) по улучшению условий труда, как правило, заключается на календарный год. План мероприятий (соглашение) может быть приложением к коллективному договору образовательной организации. Результаты выполнения плана мероприятий (соглашения) по охране труда обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в год.

7.3.2. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Конкретный размер средств на указанные цели может определяться в коллективном договоре и уточняется в соглашении по охране труда.

7.3.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового Кодекса Российской Федерации. Своевременно пересматривать документацию по охране труда в соответствии с изменениями в законодательстве.

7.3.4. Выделять средства и обеспечить их целевое использование на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение

специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в плане мероприятий (соглашении) по улучшению условий труда.

7.3.5. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

7.3.6. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.3.7. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

7.3.8. Обеспечивать обучение соответствующего персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.3.9. Предоставлять доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

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

7.4. Совместные обязательства сторон:

7.4.1. Организация проведения семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

7.4.2. Организация и проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Дней охраны труда, семинаров, выставок по охране труда.

7.4.3. Организация и проведение комплексных, целевых проверок (в том числе совместных) образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на заседаниях (совещаниях) Министерства образования и науки УР и президиума рескома Профсоюза.

7.4.4. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.4.5. Стороны Соглашения обязуются разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

VIII. Контроль за выполнением Соглашения.

8.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения органов управления образованием муниципальных образований в УР, государственных и муниципальных образовательных учреждений, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

8.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

8.3. Мониторинг выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которой стороны предоставляют, по ее запросу, всю необходимую информацию.

Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

8.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Министерства образования и науки УР и президиума Республиканского комитета профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения органов управления образованием муниципальных образований, учреждений образования, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

8.6. Стороны пришли к согласию о том, что промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно освещаться в отраслевых средствах массовой информации.

8.7. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой комиссии.

8.8. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

8.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

8.10. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

8.11. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений отраслевой комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций, в том числе аналогичных структурных подразделений, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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);

- нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренные приложением № 1 к Приказу №1601, являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере;

- порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы, состоят в следующем:

1. Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы

1.1. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

1.2. Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

1.3. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

1.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации

руководителем образовательной организации, определяется учредителем (либо уполномоченным им органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

1.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

1.6. Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей в другой образовательной организации, осуществляемое на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

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

2. Установление объема учебной нагрузки преподавателей профессиональных образовательных организаций и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки

2.1. Объем учебной нагрузки преподавателей профессиональных образовательных организаций (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

2.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной

нагрузки осуществляется с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

2.4. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.5. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей профессиональных образовательных организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов в соответствии с Приказом № 1601.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательной организации руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

2.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

2.9. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.10. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.11. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

2.12. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.13. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

2.14. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.15. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.16. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.17. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.18. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

2.19. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

2.20. Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

2.21. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в

течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.22. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.23. Преподавателям профессиональных образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

- при оплате преподавателям профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников

I. На основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 30 декабря 2014 года № 02-05/02 «Об утверждении административного регламента Министерства образования и науки Удмуртской Республики по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Удмуртской Республики, муниципальных и частных образовательных организаций, находящихся на территории Удмуртской Республики, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, (далее – педагогические работники) настоящим Соглашением предусматривается упрощенная процедура аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, соответствующей квалификационной категории, имеющейся у педагогического работника на дату подачи заявления о проведении аттестации.

Стороны договорились о предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

1. Устанавливается высшая и первая квалификационная категория на весь период работы в образовательных организациях педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», награжденным медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» или орденом «За заслуги перед Отечеством».

2. Устанавливается квалификационная категория, соответствующая квалификационной категории, имеющейся у педагогического работника на дату подачи им заявления о проведении аттестации:

1) педагогическим работникам, получившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации, государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды за достижения в сфере образования, науки, культуры, физической культуры и спорта в зависимости от направления профессиональной деятельности:

- ✓ «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник образования Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный тренер Удмуртской Республики»;
- ✓ Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;
- ✓ нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- ✓ медаль Л.С.Выготского;
- ✓ почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- ✓ знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;
- ✓ Почетная грамота Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Главы Удмуртской Республики;
- ✓ Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- ✓ Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- ✓ нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

- ✓ Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Нагрудный знак «За достижения в культуре» Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Удмуртской Республики;
- ✓ Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное);
- ✓ Знак отличия «Почетный наставник в сфере образования Удмуртской Республики» (за наставническую деятельность в отношении педагогических работников и (или) руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования);

2) педагогическим работникам, получившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации ученую степень или звание, соответствующие профилю работы;

3) победителям, призерам (I, II, III места) международных, всероссийских (федеральных), республиканских конкурсов (региональных этапов) педагогического мастерства, проводимых под эгидой федеральных министерств (ведомств), победителям, призерам (I, II, III места) профессионального конкурса «Флагманы образования», организатором которого является АНО «Россия - страна возможностей», а также победителям конкурса «Поощрение лучших учителей», «Поощрение лучших педагогических работников», Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации;

4) экспертам, работавшим не менее трех лет подряд в составе аттестационных комиссий Министерства образования и науки Удмуртской Республики на дату подачи ими заявлений о проведении аттестации;

5) педагогическим работникам, подготовившим в течение последних пяти лет с даты последней аттестации участников IV (заключительного) этапа Всероссийской олимпиады школьников или не менее трех победителей (I место) III (регионального) этапа Всероссийской олимпиады школьников;

6) педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров (I, II, III места) чемпионатов профессионального мастерства (Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы» (до 2023 года – «WorldSkills Russia»), Чемпионат высоких технологий) регионального, межрегионального (отборочного), финального (российского) этапов, международного этапа (до 2023 года), а также Межрегионального

чемпионата «Юный мастер» (до 2023 года – «Baby skills») для общеобразовательных организаций и организаций дошкольного образования; победителей и призеров (I, II, III места) конкурсов профессионального мастерства для инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» для обучающихся в организациях среднего профессионального образования;

7) педагогическим работникам, имеющим свидетельство эксперта по демонстрационному экзамену в рамках WorldSkills Russia и участвовавшим в его проведении в профессиональных образовательных организациях в течение последних 5 лет с даты последней аттестации;

8) педагогическим работникам, подготовившим в течение последних пяти лет с даты последней аттестации победителей, призеров (I, II, III места) всероссийских мероприятий (межрегиональный и заключительный этап), включенных в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также на пропаганду научных знаний, творческих и спортивных достижений, утвержденных приказом Министерства просвещения Российской Федерации на соответствующий учебный год;

9) учителям начальных классов, подготовившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации победителей (I место) муниципальных, региональных и межрегиональных олимпиад, включенных приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики в реестр конкурсных мероприятий для детей и молодежи, проявивших выдающиеся способности в области науки, спорта и искусства в Удмуртской Республике, на соответствующий учебный год;

10) учителям, в течение последних пяти лет с даты последней аттестации подготовившим не менее двух обучающихся, которые получили по результатам единого государственного экзамена по преподаваемому предмету максимальный балл;

11) экспертам, по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики проводившим экспертизу материалов участников конкурса «Поощрение лучших учителей» и «Поощрение лучших педагогических работников» на протяжении трех и более лет в течение последних пяти лет с даты последней аттестации;

12) экспертам, по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики проводившим аккредитационную экспертизу образовательных организаций на протяжении трех и более лет в течение последних пяти лет с даты последней аттестации;

13) педагогическим работникам коррекционных школ, подготовившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации победителей, призеров (I, II, III места) Всероссийской спартакиады

специальной олимпиады, осуществляемой под руководством Министерства спорта РФ;

14) педагогическим работникам, подготовившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации победителей, призеров (I, II, III места) Всероссийского конкурса «Лучший по профессии» по виду профессиональной и трудовой деятельности, проводимой под эгидой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

15) педагогическим работникам, победителям и призерам (I, II, III места) соревнования «Навыки мудрых» по методике «WorldSkills»;

16) экспертам, по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики проводившим экспертизу в образовательных организациях в целях осуществления государственного контроля (надзора) не менее трех раз в течение последних пяти лет с даты последней аттестации;

17) педагогическим работникам – победителям конкурсов «Учитель здоровья Удмуртии» и «Учитель здоровья России»;

18) педагогическим работникам, подготовившим в течение последних пяти лет с момента предыдущей аттестации победителей (I место) республиканской предметной олимпиады «Марафон знаний», республиканской олимпиады по профессионально-трудовому обучению и СБО.

3. Педагогическим работникам устанавливается квалификационная категория в соответствии с приложением №2 при выполнении следующих условий:

- наличие вышеперечисленных оснований для аттестации по упрощенной процедуре;

- предоставление в аттестационную комиссию Министерства образования и науки Удмуртской Республики заявления на аттестацию и документов, являющихся основанием для аттестации по упрощенной процедуре в соответствии с приложением № 2, согласованных с первичной профсоюзной организацией, в срок, не позднее 3-х месяцев до истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории.

II. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях.

При выполнении педагогической работы на разных должностях наличие у педагогического работника первой/высшей квалификационной категории по одной педагогической должности учитывается при установлении ему оплаты труда по другой педагогической должности в следующих случаях:

| | |
|---|--|
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой в беззаявительном порядке учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
|---|--|

| 1 | 2 |
|--|---|
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель - логопед | Учитель – логопед, учитель дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений для |

| | |
|---|--|
| | детей с отклонениями в развитии, воспитатель, учитель индивидуального обучения на дому детей с ОВЗ и детей – инвалидов в общеобразовательных учреждениях, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки, изобразительного искусства общеобразовательной организации, преподаватель организации среднего профессионального образования |
| Старший тренер – преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования спортивного, физкультурного направления |
| Тренер ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Тренер-преподаватель ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП |
| Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательной организации |
| Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета в организации среднего профессионального образования |
| Педагог-психолог | Учитель и (или) преподаватель элективных, факультативных курсов социально-психологического профиля |
| Педагог дополнительного образования | Педагог-организатор |

III. Случаи сохранения оплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных организаций, в период, составляющий не более 5 лет до их выхода на пенсию (по возрасту) в

соответствии с федеральным законодательством, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до даты наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем образовательной организации на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в длительном отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя образовательной организации (органа управления образованием).

3. В случае приема на работу в образовательную организацию в целях устранения дефицита педагогических кадров (или в случае продолжения педагогической деятельности) педагогического работника пенсионного возраста, с истекшим сроком квалификационной категории, оплата труда данному работнику устанавливается на период действия трудового договора на уровне имевшейся до увольнения (до обращения с письменным заявлением продолжающего деятельность работника) квалификационной категории. Данное право распространяется на работников, квалификационная категория которым была установлена не ранее 2010 года.

Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне ранее установленной ему квалификационной категории, установленной ему не ранее 2010 года, издается руководителем образовательной организации на основании письменного заявления работника единожды.

4. При приеме на работу или при возвращении на работу (при возобновлении трудовой деятельности) в образовательную организацию педагогических работников ранее призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ, оплата их труда устанавливается на уровне квалификационной категории, имевшейся до перерыва в работе, в беззаявительном порядке приказом руководителя на один год с даты начала (возобновления) трудовой деятельности при условии выполнения работы на прежней должности, совпадения профилей работы или в соответствии с разделом II Приложения 2 к настоящему Соглашению.

IV. Работники пенсионного возраста, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, в случае увольнения их на период не более трех месяцев подряд в пределах двухлетнего срока, дающего право на отсрочку от аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после приема на работу в ту же образовательную организацию на ту же должность, что и до увольнения, подлежат аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности по истечении указанного двухлетнего срока без учета периода увольнения.

Примерная форма трудового договора с педагогическим работником

Трудовой договор № _____

« _____ » _____ 20 ____ г.

_____ (город, населенный пункт)

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом) в лице _____,
(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)
действующего на основании _____ (Устава, доверенности), (основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями) именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин _____,
(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается на работу по должности учителя для преподавания _____

(указать преподаваемый учебный предмет(ы), дисциплину(ы))

в _____
(полное наименование образовательного учреждения, его обособленного структурного подразделения с указанием местонахождения)

Работник занят на работе с _____ условиями труда.
(нормальными, вредными, опасными)

По результатам специальной оценки условиям труда на рабочем месте присвоен ____ класс.

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ в неделю.

(указать объем учебной нагрузки в часах)

3. Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора трудовой функцией по соглашению сторон трудового договора Работник выполняет за дополнительную оплату следующие виды педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности (нужное подчеркнуть и при необходимости указать другие виды дополнительной работы):

- а) проверка письменных работ;
- б) классное руководство;
- в) заведование учебным кабинетом;
- г) _____.

(указать конкретные виды дополнительной работы, выполняемой за дополнительную оплату из числа перечисленных и иных видов работы).

4. Трудовой договор является договором (нужное указать):

- по основному месту работы;
- по совместительству.

5. Трудовой договор заключается (нужное указать):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок

(при заключении срочного трудового договора указать срок его действия и причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

8. Срок испытания (нужное указать):

- без испытания;

- _____.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

9. Работник имеет право:

а) на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и материалы, методы обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

д) на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания;

е) на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

ж) на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

з) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;

и) на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

к) проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории на добровольной основе;

л) на защиту своих персональных данных;

м) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

е) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

ж) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

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

и) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях

современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

к) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

л) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

м) систематически повышать свой профессиональный уровень;

н) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

о) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет работодателя;

п) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

р) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) реализовывать иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, санитарным нормам и правилам;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) устанавливать вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

д) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

е) обеспечивать реализацию права Работника на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

ж) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

з) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором;

и) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

13. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

14. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

а) в размере оклада (ставки заработной платы) _____ рублей в месяц (указать размер ставки заработной платы в месяц в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за ставку и размер оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки).

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:
(указать наименование выплаты; размер выплаты; фактор, обуславливающий получение выплаты)

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера :

(наименование выплаты; условия получения выплаты; показатели и критерии оценки эффективности деятельности; периодичность; размер выплаты)

15. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

16. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

(указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный (в месте выполнения работы) или безналичный (путем перечисления на счет в банке по заявлению работника).

17. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией путем перерасчета оплаты труда за выполняемый фактический объем учебной нагрузки.

18. При направлении в служебные командировки работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором.

19. При направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование с целью повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

20. На работника распространяются гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

21. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, определяемая с учетом предусмотренного в пунктах 2 и 3 настоящего трудового договора объема и видов дополнительной педагогической работы, а также с учетом выполнения дополнительных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

22. Работнику устанавливается (нужное указать):

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

22.1. Работнику устанавливается время обеда с _____ до _____ час (указать не менее 30 минут и не более 2-х часов)

(Перерыв для питания предоставляется одновременно с обучающимися(воспитанниками) в связи с спецификой работы (ст.108 ТК РФ))

23. Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и другой части педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с его письменного согласия за дополнительную оплату (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами; руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре конкретных видов работ, их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

24. Рабочее время Работника, связанное с проведением уроков (учебных занятий) регулируется расписанием уроков (занятий).

25. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

25.1. Объем учебной нагрузки определяется с учетом принципа преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах.

25.2. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору.

25.3. Установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам,

учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

25.4. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

26. В дни недели, свободные от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации учителя не требуется.

27. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул. Конкретные обязанности Работника определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

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

28. Работнику предоставляется:

а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

(указать вид и продолжительность отпуска, предусмотренного Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами)

Разделение отпуска на части, перенесение отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

29. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по

соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

30. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и коллективным договором образовательной организации.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

31. Работник подлежит обязательному социальному страхованию, страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

32. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

33. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

34. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

35. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

36. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса РФ).

37. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

38. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

- а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- б) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

VIII. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

39. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

40. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

- а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения, а также при изменении объема учебной нагрузки;
- б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;
- в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

41. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работник уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

42. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

43. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

44. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

45. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

46. Приложениями к трудовому договору являются:

- _____
- _____

X. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

| Работодатель: | Работник: |
|---------------------|------------------------------|
| Наименование: | ФИО: |
| Адрес (с индексом): | Паспорт: серия _____ № _____ |
| Телефон / факс: | Выдан: |
| ИНН: | Адрес (с индексом): |
| Должность: | Телефон: |
| ФИО: | Подпись: |
| Подпись: | Дата: |
| Дата: | |

Экземпляр трудового договора от «__» _____ 20__ г.
получен.

(дата и подпись работника)

До подписания трудового договора работник ознакомлен с
локальными актами: _____ (перечислить) _____ (подпись)