

Глава муниципального
района «Сосногорск» -
руководитель администрации



И.З. Махмутов

« 09 » 2025 г.

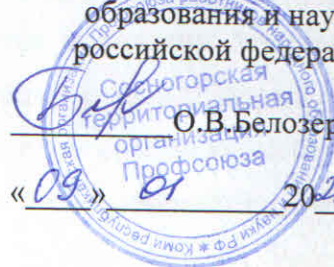
Начальник Управления
образования
администрации
муниципального района
«Сосногорск»



Н.Р. Седнева

2025 г.

Председатель Сосногорской
территориальной организации
профессионального союза
работников народного
образования и науки
российской федерации



О.В. Белозерова

« 09 » 2025 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям, находящимся в ведении муниципального образования
муниципального района «Сосногорск»,
в отношении которых Управление образования администрации
муниципального района «Сосногорск»
осуществляет полномочия учредителя
на 2025-2027 годы.

Сосногорск
2025 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Коми, нормативными и правовыми актами муниципального образования муниципального района «Сосногорск» с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2025-2027 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию по созданию необходимых трудовых и социально – экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, в отношении которых Управление образования администрации муниципального района «Сосногорск» осуществляет полномочия учредителя.

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

1.3. Соглашение служит основой для заключения коллективных и трудовых договоров с работниками государственных учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.4. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники муниципальных образовательных организаций (далее - работники), в лице их полномочного председателя Сосногорской территориальной городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- работодатели муниципальных образовательных организаций (далее – организации), находящихся в ведении муниципального образования муниципального района «Сосногорск», в лице их полномочного представителя Управления образования администрации муниципального района «Сосногорск» (далее – Управление образования).

1.5. Положения отраслевого Соглашения, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки, (компенсации, льготы, гарантии, и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Коми, распространяются на

работников и работодателей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Сосногорск» и имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Стороны договорились о том, что:

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

1.6.2. Законодательные и иные нормативные правовые акты Республики Коми и муниципального образования муниципального района «Сосногорск», принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

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

1.6.4. Управление образования и Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров государственных учреждений в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

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

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников государственных учреждений.

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

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

1.7. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных образовательных организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на официальном сайте Управления образования и образовательных организациях в двухнедельный срок с даты его подписания.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2027 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 1 февраля 2025 года.

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

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие государственных учреждений, и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на республиканском и локальном уровнях.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, приоритетных направлений развития отрасли образования Республики Коми.

2.1.3. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

2.1.4. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.5. Проводить совместные проверки соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных услуг в области образования.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе муниципальной аттестационной комиссии для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.3. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования и других мероприятиях.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально - трудовым вопросам.

2.2.5. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников образовательных организаций.

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

2.3.3. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников.

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

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

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

Проводит независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

2.3.7. Участвует в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства муниципального уровня.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном уровне.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства в отрасли на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

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

3.1.4. Определять совместным решением сторон состав Отраслевой комиссии и формировать ее на основе соблюдения принципов равноправия сторон и полномочности их представителей.

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в государственных учреждениях на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения, в том числе с участием представителей Профсоюза.

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

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

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательных организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

3.3. Управление образования и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях,

предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

3.4. Профсоюз имеет право проводить проверки в образовательных организациях по соблюдению законодательства РФ и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнению условий коллективных договоров (соглашения) при условии предварительного информирования работодателей и учредителей установленном законодательством порядке.

3.5. Управление образования и Профсоюз обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников государственных учреждений из бюджетов различных уровней.

3.6. Осуществлять совместный систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в образовательных организациях, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками и руководителями образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

4.1.2. Расторжение трудового договора с работниками и руководителем образовательных организаций по инициативе работодателя допускается с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (постановление Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190).

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

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

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

- виды и 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 государственном учреждении показателей и критериев.

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

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

4.1.6. Работники государственных учреждений, реализующие основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе

на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки) руководителя образовательной организации определяется учредителем.

4.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами;

- 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;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Коми;

-разрабатывают и реализуют меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, в том числе ведут пропаганду среди работников здорового образа жизни, отказа от вредных привычек.

4.2. Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах категории работников, помимо перечисленных в трудовом законодательстве, имеющих преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и республиканскими законами, иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Коми.

5.2. Работодатели разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.1. Предусматривают в Положении об оплате труда работников 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 ее максимальным размером;

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

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

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

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

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

часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации и Республики Коми;

- 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 образовательных организации, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании соответствующего Положения. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, на паритетной основе.

5.4. При разработке и утверждении в образовательных 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 всего учреждения, 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 комиссией, образовательной организации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (принцип прозрачности).

5.5. 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.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ, 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» (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 ТК РФ.

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников за работу в ночное время (с 22.00. до 6.00 часов следующего дня) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

5.8. Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится

из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.9. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к

Соглашению.

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

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

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев) сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовке к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу;

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю не позднее, чем за 2 недели до истечения срока имеющейся квалификационной категории, и копии документов, подтверждающие данное основание.

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 5, 6 настоящего пункта предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных абзацами 5, 6 настоящего пункта.

Педагогическим работникам, возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения и выхода на пенсию, сохранить оплату труда на период действия настоящего Соглашения с учетом имевшейся на день увольнения квалификационной категории, при условии, что перерыв в осуществлении педагогической деятельности составляет не более трех лет;

Педагогическим работникам, возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения по иным основаниям, сохранить оплату труда с учетом имевшейся на день увольнения квалификационной категории, срок действия которой истек, на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу, при условии, что перерыв в осуществлении педагогической деятельности составлял не более трех лет.

5.11.2. Установить на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;

длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев); нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

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

5.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемой в связи с работой в районах Крайнего Севера.

5.13. Стороны договорились:

5.13.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников.

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

5.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации 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 в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, методической работы;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Федерации, по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

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

VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ

КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Управление образования:

7.1.1. Анализирует кадровый педагогический состав и потребность в педагогических кадрах образовательных учреждений, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

7.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда работников сферы.

7.2. Стороны совместно в целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в:

1) снижении текучести кадров в сфере образования, повышении уровня квалификации педагогических работников;

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

3) сокращении избыточной отчетности педагогических работников, в том числе за счёт развития автоматизированных систем оценки и анализа качества образования.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии.

7.3.2. Содействовать сохранению и развитию сети учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям.

7.3.3. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников в связи с сокращением штата или прекращением деятельности государственных учреждений.

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

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

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

1) проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников;

2) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;

3) созданию условий по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

4) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

7.5. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

7.5.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Для улучшения условий труда в образовательных организациях муниципального образования муниципального района «Сосногорск» стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Управление образования:

8.1.1. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

8.1.2. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в образовательных организациях, в организации и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным организациям Республики Коми в выполнении трудового законодательства по охране труда.

8.2. Работодатели и их представители в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

8.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников.

8.2.3. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

8.2.4. Создают в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.2.5. Создают в соответствии со статьей 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8.2.7. Организуют оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.8. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает местные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

8.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

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

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

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

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

8.4. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций,

выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

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

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Специалистам за работу в организациях, расположенных в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

9.3. Стороны рекомендуют республиканской аттестационной комиссии:

9.3.1. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течении трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.3.2. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями и призерами республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Педагог-психолог России» «Учитель-дефектолог», победителями и призерами республиканского конкурса профессионального мастерства «Коми велодысь», лауреатами республиканского этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года» при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.3.3. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшим победителями, призерами, лауреатами дипломантам федеральных этапов очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, учредителями которых являются федеральный орган исполнительной власти, при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

9.3.4. Осуществлять на основании подтверждающих документов установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам,

награжденным указанными в настоящем пункте наградами, при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение пяти лет со дня награждения (присвоения) медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации, званий Республики Коми названия которых начинается со слов «почетный», государственными наградами Республики Коми за заслуги в области образования и воспитания детей (педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копию награды (удостоверения к награде) заверенную подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность);

9.3.5. Осуществлять педагогическим работникам установление той же квалификационной категории, по той же должности, которую они имели на дату подачи заявления на аттестацию в целях установления квалификационной категории, при условии, что до подачи заявления на аттестацию квалификационные категории устанавливались им не менее чем два раза подряд.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу на безвозмездной основе помещение для проведения заседаний, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

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

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

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по социально – трудовым вопросам.

10.2.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере,

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

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

10.2.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

XI. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

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

11.2. В целях профессионального становления молодых педагогов работодатель содействует в пределах своей компетенции:

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

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

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

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

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

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

ХП. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз и первичные организации обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и мерах социальной поддержки работников отрасли.

11.3. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

11.5. Обеспечивать представительство в аттестационных комиссиях уполномоченных от первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Коми республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

11.6. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников. Реализовывать программу санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха членов Профсоюза.

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки работников образования в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

11.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций системы образования и их работников.

11.9. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли.

11.10. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров. Осуществлять контроль сроков заключения коллективных договоров.

11.11. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости и охраны труда.

11.12. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.13. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.14. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Министерством, содействовать ее обсуждению в коллективах, обобщать высказываемые мнения, доводить их до сведения сторон.

Приложение
к отраслевому соглашению
по организациям, находящимся в ведении
муниципального образования муниципального
района «Сосногорск»,
в отношении которых Управление образования
администрации муниципального района «Сосногорск»
осуществляет полномочия учредителя
на 2025-2027 годы.

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

Учитывать имеющуюся квалификационную категорию в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием при установлении должностных окладов в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой Установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель -	Учитель, преподаватель (при выполнении

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

образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	
Педагог дополнительного образования (детских домов творчества, центров дополнительного образования)	Учитель, педагог- организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы)
Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель, старший воспитатель, воспитатель, педагог – организатор, педагог – дополнительного образования, социальный педагог, педагог – библиотекарь, старший вожатый	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

ПРОШИТО И ПРОНУМЕРОВАНО

ПРОШИТО И ПРОНУМЕРОВАНО

ПРОШИТО И ПРОПУМНО ОВАНЕ

листот

Ю.В. Димитрова

2025г.

