ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И ОХРАНЫ ПРАВ ДЕТСТВА АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПЕРЕМЫШЛЬСКИЙ РАЙОН»

ПЕРЕМЫШЛЬСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И ОХРАНЫ ПРАВ ДЕТСТВА АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПЕРЕМЫШЛЬСКИЙ РАЙОН»

И

ПЕРЕМЫШЛЬСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ОТРАСЛИ НА 2025-2027 ГОДЫ

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в уполномоченном органе по труду МР «Перемышльский район»
Регистрационный номер «03-14/08» от 10 июля 2025 года

Заместитель заведующей отделом социальной защиты населения администрации МР "Перемышльский район" Игнатьева Л.С.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Соглашение между отделом образования, молодежной политики и охраны прав детства администрации муниципального района «Перемышльский район» и Перемышльской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2025 – 2027 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области (далее законодательство), направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций Перемышльского района Калужской области, создание достойных трудовых и социально- экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007; 05.12.2014г; 31.05.2023г) № 62-03 «О социальном партнерстве в Калужской области», Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2025-2027 годы.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях Перемышльского района Калужской области, трудовых договоров с работниками этих организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

Работодатели - муниципальные образовательные организации Перемышльского района Калужской области в лице их полномочного представителя - Отдела образования, молодежной политики и охраны прав детства администрации муниципального района «Перемышльского район» (далее - Отдел образования);

Перемышльская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице районного комитета Профсоюза (далее - Профсоюз) - от имени работников муниципальных образовательных организаций Перемышльского района Калужской области, являющихся членами Профсоюза.

Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников муниципальных образовательных организаций Перемышльского района Калужской области (далее - образовательные организации), включая первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз, на работодателей - руководителей муниципальных образовательных организаций Перемышльского района Калужской области.

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

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Районная, первичные организации Профсоюза и их выборные органы (комитеты Профсоюза) выступают, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров, урегулировании разногласий по профессиональным и социально-трудовым вопросам, касающимся оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, условий и охраны труда, занятости, увольнения, а также по иным вопросам в области социальной защищённости трудовых коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Данное Соглашение на уровне района, коллективные договоры образовательных организаций устанавливают для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством.

1.4.3. Соглашением между Отделом образования и Профсоюзом не могут содержать

условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и региональным Соглашением.
Они могут устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4.4. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При возникновении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале коллективных переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения в Соглашение оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения, и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта об изменении и (или) дополнении настоящего Соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено сторонами.

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

1.4.6. Отдел образования и Профсоюз доводят текст настоящего Соглашения до образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Отдела образования в разделе «Профсоюз» и сайте районной профсоюзной организации..

1.4.7. Соглашение вступает в силу с момента его регистрации и действует 2 года.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1.Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, а также необходимость улучшения положения работников, Отдел образования и Профсоюз договорились:

2.1.1.Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда в ходе модернизации российского образования, реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2.Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнерства.

2.1.3.Принимать участие в организации, подготовке и проведении районных мероприятий, конкурсов, в том числе конкурсов профессионального мастерства.

2.2. **Отдел образования:**

2.2.1.Способствует и создает условия для своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических работников образовательных организаций Перемышльского района Калужской области в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.2.Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе районной аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций, представителей профкомов образовательных организаций по аттестации педагогических работников образовательных организаций Перемышльского района на соответствие занимаемой должности.

2.2.3.Представляет Профсоюзу, по его запросам, информацию о численности работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности работников, ликвидации образовательных учреждений и другую необходимую формацию

2.2.4.Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях по социально-трудовым вопросам, заседаниях межведомственных комиссий, других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.
2.2.5.Учитывает мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.
2.2.6.Рекомендует подведомственным образовательным организациям учитывать мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по изменению типа существующего учреждения.
2.2.7.Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового трава организациях.
2.3.Профсоюз:
2.3.1.Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.
2.3.2.Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров и соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
2.3.3.Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций Перемышльского района.
2.3.4. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.
2.3.5.Обращается в государственные органы законодательной и исполнительной власти Перемышльского района с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.
2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
2.3.7.Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.
2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

3.1.В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:
3.1.1.Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.
3.1.2.Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на муниципальном, и локальном уровнях.
3.1.3.Участвовать на равноправной основе в работе создаваемой отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения.
По обоюдному согласию сторон наделять отраслевую комиссию правом разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.
3.1.4.Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений и коллективных договоров в образовательных организациях.
Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций.
3.1.5.Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования муниципальных программ Перемышльского района в сфере образования, по

вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций Перемышльского района, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6.Содействовать на муниципальном уровне и в образовательных организациях реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения.

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

3.1.8.В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне 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.

3.1.9.Осуществлять регулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

Отдел образования обязуется:

3.2.1.При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.2.Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций Перемышльского района (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.3.Способствовать обеспечению в образовательных организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующей организации на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления организацией.

3.2.4.Способствовать закреплению в Уставах образовательных организаций порядка управления организаций, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа организации.

3.2.5.Стороны договорились совместно при разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2.6.Стороны согласились регулярно освещать в средствах местной массовой информации, в том числе в газетах «Калужские профсоюзы», «Профсоюзная среда», на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками 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. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих

нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательных организаций. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н (ред. От 20.02.2014) «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, 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);
- 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 организации показателей и критериев.

4.1.3. 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 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) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.4. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой 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.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учётом 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 объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- 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 Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов

высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, 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.

4.3. Отдел образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать 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.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников Отдел образования и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом требований действующего законодательства.

5.3. 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).

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

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- При установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- При присуждении учёной 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.

5.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 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 (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, а также работа 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 двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.8. 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.

5.9. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

5.10. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 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 ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.11. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом 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.

5.12. Отдел образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом 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 за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот

период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

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

5.13. Отдел образования и Профсоюз считают необходимым:

5.13.1Проводить 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.

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

5.13.3.Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.13.4.Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических работников предусматривать в положении об плате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы.

5.13.5.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 ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ, соответствующими нормами правовыми актами, утвержденными Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом № 1601.

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учётом 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) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспасеризации в порядке, предусмотренном статьей 181.1 ТК РФ;

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

г) 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;

д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней

для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам 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 и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

Работодатели с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ 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 (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся 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.

6.5. 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.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, 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 днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117ТФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт 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 ребёнка, 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.

6.9.Педагогическим работникам организаций, осуществляемых образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Стороны договорились о нижеследующем:

Отдел образования:

7.1.1. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) организаций.

7.2. Работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских

осмотров работников. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со ст. 217 ТК РФ.

7.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

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

7.2.6. Обеспечивают за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

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

7.2.8. Информируют Профсоюз о несчастных случаях в организациях, а также причинах несчастных случаев, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и при проведении образовательной деятельности.

7.3. **Профсоюз:**

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

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

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. 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.

7.4.2. Осуществляет ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

7.4.3. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. **Отдел образования:**

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

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

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

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.5. Информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. **Профсоюз:**

8.2.1. 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.

8.3. **Стороны совместно:**

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

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

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

8.3.5. Организовывают и проводят муниципальный этап Всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства педагогов: «Я в педагогике нашел свое призвание...», конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и другим.

8.3.6. Содействуют формированию системы всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, финансируемых из средств федерального

бюджета и бюджета Калужской области, с целью поддержки и профессионального развития работников.

8.3.7. Содействуют созданию советов молодых педагогов 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.

8.3.8. Содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда РФ и отраслевого пенсионного фонда.

8.4. Работодатели обеспечивают выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объёме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более % работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5. **Стороны рекомендуют:**

8.5.1. 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;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Калужской области и особенностей деятельности организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на предоставление мест для детей в дошкольных образовательных организациях 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;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального

образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

8.5.2. Регулярно проводить совместный мониторинг оптимизации системы образования Перемышльского района и мерах социальной поддержки высвобождаемых работников, анализировать полученные сведения на заседаниях двухсторонней комиссии по осуществлению контроля за выполнением настоящего Соглашения и регулированию социально-трудовых отношений, Президиума райкома Профсоюза, совещаниях с руководителями образовательных учреждений, профсоюзным активом Перемышльского района.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

91.1.Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:
- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;
- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка патриотического воспитания, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.1.2.Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

9.1.3.Содействуют проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

9.1.4.Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности организации.

9.1.5.Отдел образования и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними 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 ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на

работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством и коллективным договором.

а. Профсоюз обязуется:

- Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.
- Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.
- Способствовать развитию творческой активности молодёжи.
- Инициировать включение в коллективные договоры организаций разделов, содержащих положения по работе с молодёжью.
- Содействовать профессиональной и социальной адаптации в организациях молодых работников, участвовать в формировании и развитии институтов наставничества.
- Организовывать обучение председателей советов молодых педагогов и молодых профсоюзных активистов Перемышльского района.
- Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1.Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки работников из числа молодёжи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- компенсации на наём жилых помещений работникам;
- предоставления работникам права пользования за счёт бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

10.2.Отдел образования в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

10.3.Работодатели обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки в соответствии с действующим законодательством.

10.4.Отдел образования при формировании предложений к проекту муниципального проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организаций за счёт средств бюджета.

10.5.Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

10.6.Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

10.8.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций Перемышльского района Калужской области.

10.9.Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путем:

- установления прямых договорных отношений с санаториями и профилакториями;

- оказания помощи в подборе и приобретении путевок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России.

10.10. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

10.11. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения в образовательных организациях трудового законодательства, положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.

10.12. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников образовательных организаций, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

10.13. Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза и коллективам.

10.14. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Министерством, органами законодательной и исполнительной власти Калужской области, Перемышльского района.

10.15. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций, а также работников этих организаций.

10.16. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с Районным Собранием Перемышльского района, Главой администрации МР «Перемышльского район», Отделом образования, Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

10.17. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли.

10.18. Оказывать выборным органам первичных профсоюзных организаций методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

10.19. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;
- премировать победителей, лауреатов, участников профессиональных районных конкурсов;
- премировать и представлять к награждению за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза и руководителей образовательных организаций, членов Профсоюза.

10.20. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.

10.21. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

10.22. Способствовать развитию творческой активности молодёжи.

10.23. Инициировать включение в коллективные договоры организаций разделов, содержащих положения по работе с молодёжью.

10.24. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в организациях молодых работников, участвовать в формировании и развитии институтов наставничества.

10.25. Организовывать обучение председателей советов молодых педагогов и молодых профсоюзных активистов Калужской области.

10.26. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1.Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учётом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Калужского областного трёхстороннего Соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области, Соглашения, иных соглашений, уставов и коллективных договоров организаций.

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

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.

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

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

Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчётный счёт соответствующей организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определённом Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления.

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

Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются (ст. 3 ТК РФ).

Не допускается в течение 2 – х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений настоящего Соглашения.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение вакантных должностей и т.п.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

12. Профсоюз, территориальные и первичные профсоюзные организации обязуются:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

12.4. Содействовать профессиональному росту работников организаций.

12.5.Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путём:

- установления прямых договорных отношений с санаториями и профилакториями;
- оказания помощи в подборе и приобретении путёвок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

12.6.Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

12.7.Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства, положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.

12.8.Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников организаций, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

12.9.Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза и коллективам.

12.10.Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Министерством, органами законодательной и

исполнительной власти Калужской области.
12.11.Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций, а также работников.
12.13.Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с Законодательным Собранием Калужской области, Губернатором Калужской области, Министерством, Центральным Советом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, в том числе в сферах деятельности Министерства, усиления социальной защищённости работников.
12.14.Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников.
Оказывать выборным органам первичных профсоюзных организаций методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности

13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

13.1.Контроль выполнения Соглашения осуществляется сторонами.
13.2.Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном совещании руководителей образовательных организаций и Профсоюза и доводится до сведения организаций, выборных органов первичных профсоюзных организаций.
13.3.Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством.
13.4.Отдел образования принимает необходимые меры по устранению фактов нарушения Соглашения со стороны работодателей.
13.5.В период действия настоящего Соглашения 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.
13.6.Настоящее Соглашение действует в течение трёх лет со дня его подписания.
13.7.Переговоры по заключению нового Соглашения начинаются за три месяца до окончания срока действия данного Соглашения.

ПОДПИСИ СТОРОН

Соглашение между Отделом образования и молодежной политики и охраны прав детства администрации муниципального района «Перемышльского район» и Перемышльского районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2025 -2027 гг.

От Перемышльской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

От Отдела образования, молодежной политики и охраны прав детства администрации муниципального района «Перемышльский район»

Заведующий
отделом образования _____ Барышенская О.Н

Председатель _____ Паничева С.Н.

Приложение № 1
к муниципальному Соглашению между
Отделом образования , молодежной политики и охраны прав детства
Администрации
(исполнительно-распорядительного органа)
муниципального района «Перемышльский район»
и Перемышльской районной организацией Профсоюза
работников народного образования и науки РФ на 2025- 2027 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о двухсторонней отраслевой комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением муниципального Соглашения между Отделом образования , молодежной политики и охраны прав детства администрации (исполнительно-распорядительного органа) муниципального района « Перемышльский район» и Перемышльской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 .Двухсторонняя отраслевая комиссия по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением муниципального соглашения между Отделом образования и молодежной политики и охраны прав детства администрации МР « Перемышльский район» и Перемышльской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в сфере образования области, созданным сторонами, заключающими Соглашение.

Отраслевая комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Калужской области, Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Соглашение), настоящим Соглашением и Положением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калужской области.

1.2. Состав Отраслевой комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2.ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

2.1.Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- решение системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Перемышльского района Калужской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2.Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке коллективных договоров учреждений образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий «работников образовательных учреждений, установленных трудовым законодательством, и региональным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов областных законов, постановлений, решений, связанных с социально - трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации регионального, городских и районных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

3. ПРАВА ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

3.1. Отраслевая комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

запрашивать у муниципальных органов управления образованием, представителей работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования области;

- заслушивать на своих заседаниях информацию по выполнению Соглашения, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Отраслевой комиссии.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

1.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

1.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнёрства Отраслевая комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

1.3. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

1.4. Сопредседатели Отраслевой комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии;
- утверждают состав рабочих групп, план и регламент работы Отраслевой комиссии;
- подписывает принятые решения Отраслевой комиссии.

4.5. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него - проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

5. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ.

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

5.2. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Отраслевой комиссии.

Приложение № 2

к муниципальному Соглашению между
Отделом образования , молодежной политики и охраны прав детства
Администрации
(исполнительно-распорядительного органа)
муниципального района «Перемышльский район»
и Перемышльской районной организацией Профсоюза
работников народного образования и науки РФ на 2025- 2027 годы

I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.

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

- общеобразовательные программы, образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы;

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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 Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчёта месячной заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учётом установленного годового объёма учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) определены в разделе II «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III «Особенности установления объёма учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путём умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно

независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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

Приложение № 3
к муниципальному Соглашению между
Отделом образования , молодежной политики и охраны прав детства
Администрации
(исполнительно-распорядительного органа)
муниципального района «Перемышльский район»
и Перемышльской районной организацией Профсоюза
работников народного образования и науки РФ на 2025- 2027 годы

РЕКОМЕНДАЦИИ
о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
1	**2**
Учитель; преподаватель у	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-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (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