

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ВЕДЕНИИ
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
НА 2023 – 2026 ГОДЫ**

г. Иркутск, 2023 год

Министерство культуры
Чувотской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 536
«26» января 2024.
ответственный: И.И. Пискарева
И.И. Пискарева 2024

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2023 – 2026 годы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации на основе взаимного стремления сторон к социальному партнёрству и деловому сотрудничеству с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области (далее – образовательные организации).

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим работникам образования общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и меры социальной поддержки.

1.3. Положения Соглашения:

обязательны для образовательных организаций, на которые оно распространяется;

применяются при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

рекомендуются к использованию при заключении территориальных отраслевых соглашений на территории муниципальных образований Иркутской области и коллективных договоров, заключаемых в муниципальных образовательных организациях Иркутской области.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области (далее – работники), в лице их полномочного представителя - Иркутской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава;

работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, в лице их полномочного представителя - министерства образования Иркутской области (далее - Министерство).

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

1.5. Стороны договорились о том, что:

коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением;

в коллективном договоре образовательной организации с учётом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии работникам;

нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу;

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

принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения;

стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

в случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия;

в целях осуществления контроля за выполнением Соглашения распоряжением Министерства из числа наделённых необходимыми полномочиями, представителей сторон Соглашения, на равноправной основе создаётся отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования (далее – отраслевая комиссия), которая действует в соответствии с Положением об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение № 1);

Профсоюз, его территориальные, первичные организации и их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений; ведении переговоров по решению вопросов, связанных с реализацией трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов работников.

1.6. Соглашение вступает в силу с 26 декабря 2023 года и действует по 25 декабря 2026 года.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до образовательных организаций, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза.

ГЛАВА II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения их работников, Министерство и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Иркутской области, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда, формированию и функционированию инновационных инфраструктур в системе образования.

2.1.2. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, направленных на повышение правового статуса педагогических работников, престижа педагогической деятельности, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Министерство:

2.2.1. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством и Соглашением.

2.2.2. Представляет в Профсоюз проекты законодательных и нормативных правовых актов, разработанных Министерством, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и интересы работников.

2.2.3. Включает представителей Профсоюза в состав:

- рабочих групп Министерства по подготовке проектов законов, нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к социально-трудовым и связанным с ними экономическими правами и профессиональными интересами работников;

- аттестационных комиссий для аттестации педагогических и руководящих работников,

- комиссий (экспертных и рабочих групп, советов), в том числе, по вопросам награждения ведомственными наградами, по социально-экономическим и трудовым отношениям работников отрасли, в том числе, руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию по вопросам финансового обеспечения образовательной деятельности за счёт средств областного бюджета; о численности, составе работников, размере средней заработной платы по категориям персонала, и иных показателях, связанных с оплатой труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации учреждений (оптимизации сети); о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в образовательных организациях; о показателях кадровой обеспеченности образовательных организаций и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе коллегий, советов, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях Министерства.

2.2.6. Обеспечивает права Профсоюза на осуществление профсоюзного контроля засоблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе, при разработке и согласовании проектов законов, нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в вопросах оплаты труда, социально-трудовых гарантий, мер социальной поддержки.

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах образовательных организаций.

2.3.4. Принимает меры к предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при невыполнении работодателями обязательств, включённых в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты социально-трудовых, экономических и профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий Соглашения, социально-трудовых прав и гарантий работников, установленных законодательством, Соглашением, коллективными договорами.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических, научно-педагогических работников, состоящих в штате образовательных организаций.

2.3.10. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации образовательных организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе, осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3.11. Проводит консультации, семинары-совещания по вопросам трудового законодательства с целью предотвращения нарушения прав работников.

ГЛАВА III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

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 Соглашением обязательства и договорённости.

3.1.2. Содействовать в развитии и совершенствовании системы органов социального партнёрства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Осуществлять социальное партнёрство посредством:

переговоров сторон социального партнёрства по подготовке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров;

взаимных консультаций по вопросам выполнения и текущего финансирования государственных программ Иркутской области в сфере образования, регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования нормативных правовых актов и по другим социально значимым вопросам в сфере образования;

предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

участия представителей выборных профсоюзных органов образовательных организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (общее собрание (конференция) работников, педагогический совет и др.), в том числе, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих трудовые права и профессиональные интересы работников;

участия представителей выборных профсоюзных органов работников и работодателей образовательных организаций в разрешении трудовых споров;

взаимодействия при проведении конкурсов профессионального мастерства, спартакиад, смотров художественной самодеятельности, туристских слётов, других мероприятий, направленных на профессиональное, творческое, спортивное развитие работников.

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

3.2. Министерство обязуется:

Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (общее собрание (конференция) работников, педагогический совет и др.), в том числе, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные

организации по вопросам, находящимся в ведении Министерства, разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе, подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

ГЛАВА IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений руководствуются следующим:

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, указываются в трудовом договоре.

4.1.2. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизируются трудовые (должностные) обязанности, условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объёма учебной нагрузки, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, режим рабочего времени, если на работника не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка (например, работников, выполняющих обязанности на условиях совместительства, в режиме неполного рабочего времени, неполной учебной нагрузки).

4.1.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников об изменениях условий трудового договора, условий труда, в том числе оплаты труда, не допуская случаев установления заработной платы в меньшем размере, чем установлено федеральным и региональным законодательством, Соглашением.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной 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, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору с согласия работника преподавательскую (учебную) работу

в классах, группах, кружках, секциях и иную дополнительную работу, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление преподавательской работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) 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.

Руководитель образовательной организации может быть по его просьбе обеспечен преподавательской работой (учебной нагрузкой) при её наличии и соблюдении условия обеспеченности преподавательской работой (учебной нагрузкой) других педагогических работников, для которых эта работа является основной, если это имеет значение для назначения руководителю досрочной страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, но не ухудшат показателей эффективности его деятельности.

Руководителям и заместителям руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 360 часов в год.

Руководителям и заместителям руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 9 часов в неделю.

Руководителям и заместителям руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 Порядка определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», устанавливается в объёме, не превышающем 400 часов в учебном году.

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

обеспечивать работнику бесплатно подготовку и дополнительное профессиональное образование при изменении требований законодательства к квалификации работника или требований профессионального стандарта;

предоставлять педагогическим работникам, в том числе, работающим на условиях совместительства, по их письменному заявлению длительный отпуск продолжительностью один год одновременно, а также по желанию работника меньшей продолжительностью либо по частям не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с возможностью присоединения длительного отпуска или его части к очередному ежегодному отпуску;

при изменении учебной нагрузки (увеличение или снижение), которая установлена педагогическим работникам на предстоящий учебный год до ухода в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, на начало учебного года, либо в течении учебного года, уведомлять педагогических работников повторно в письменной форме об изменении объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки

осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

при установлении учебной нагрузки учитывать преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах;

не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат в меньшую сторону за кураторство (классное руководство) или отмены кураторства (классного руководства) в конкретной группе (классе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства (классного руководства);

сохранять преемственность осуществления кураторства (классного руководства) в группах (классах) на следующий учебный год;

устанавливать при временном замещении отсутствующего педагогического работника по болезни и другим причинам, осуществляющего кураторство (классное руководство), другим педагогическим работником соответствующую выплату за кураторство (классное руководство), пропорционально времени замещения;

производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

осуществлять выплату увольняемым работникам единовременного выходного пособия в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;

в случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работников по письменному заявлению работника предоставлять очередной ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением;

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

ГЛАВА V. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Министерство и Профсоюз исходят из того, что:

5.1.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников образовательной организации на основании примерного положения об оплате

труда работников государственных казённых, бюджетных, автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство.

5.2.2 Предусматривают в положении об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её 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 по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исчисляемых сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера, установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе установленных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации;

установления работникам следующих выплат:

молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно из числа педагогических работников, приступивших к работе по специальности в образовательных организациях на основании документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работникам, в том числе, руководителям и их заместителям, награждённым государственными наградами, знаками отличия в сфере образования и науки, имеющим почётные звания Российской Федерации и, в том числе, бывших республик СССР в положениях об оплате труда;

работникам, участвующим в качестве экспертов в проведении национального чемпионата «Профессионалы», региональных олимпиад, конференций, конкурсов, профильных смен и иных мероприятий научно-интеллектуальной направленности;

работникам, участвующим в качестве экспертов при проведении

демонстрационного экзамена.

5.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника по замещаемой должности зависит от стажа, 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 образовательной 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 государственными и (или) ведомственными знаками отличия – со дня представления соответствующего документа;

при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – со дня представления соответствующего документа;

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;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере не менее 35 процентов (часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 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:

устанавливают 36-часовую неделю для женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности, если

законодательством для отдельных категорий женщин не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

осуществляют привлечение работников к выполнению в образовательных организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия в соответствии с ТК РФ;

информируют работников образовательных организаций, об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах;

выплачивают заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, при этом конкретные даты выплаты заработной платы устанавливают правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;

производят выплату заработной платы в случаях нарушения установленного срока выплаты заработной платы, в том числе, за время отпуска, иных выплат, причитающихся работнику, одновременно с начисленной за каждый день просрочки платежа компенсации, в соответствии со статьей 236 ТК РФ;

производят 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 страховой пенсии по старости 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;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории сроком на 6 месяцев:

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года, а также по окончании периода длительной нетрудоспособности (болезни);

- по окончании исполнения на освобождённой основе полномочий в

составе выборного профсоюзного органа;

- в случае чрезвычайных ситуаций, в том числе, по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

в случае перехода в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, а также иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, сохранять оплату труда с учётом, имевшейся квалификационной категории до устранения названных препятствий сроком на 6 месяцев, при этом конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на срок 12 месяцев:

- по окончании прохождения военной службы (призыва, мобилизации);

- по возобновлению педагогической деятельности, после выхода на пенсию;

создают условия (освобождают от работы с сохранением заработной платы) для реализации права педагогических работников (по их желанию) присутствовать на заседании аттестационной комиссии, при этом конкретные условия реализации этого права (заявительный характер, подтверждающие документы и др.) определяются в коллективном договоре образовательной организации;

производят оплату труда педагогических работников, имеющих иностранное гражданство или являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, утверждённой Указом Президента РФ от 22 июня 2006 года № 637, с сохранением имеющейся квалификационной категории, присвоенной по прежнему месту работы, в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;

направляют педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляют по возможности другую имеющуюся работу.

5.7. Министерство:

обеспечивает своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных законодательством, Соглашением и коллективными договорами в пределах своей компетенции;

предусматривает в фонде оплаты труда образовательных организаций объем средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда организации (без учёта части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями);

принимает меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и

других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Стороны считают необходимым:

5.8.1 Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в образовательных 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.

5.9. В целях повышения социального статуса работника, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения, рекомендации:

- по совершенствованию систем оплаты труда;
- по повышению уровня оплаты труда работников;
- по установлению размеров минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- по ежегодному увеличению фонда оплаты труда образовательных организаций.

5.9.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.9.2. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по сохранению и достижению целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации, исходя из роста прогноза среднемесячного дохода от трудовой деятельности, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений.

ГЛАВА VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников стороны исходят из того, что:

6.1. 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и

иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 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 её пределами;

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

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке предусмотренном статьёй 185.1 ТК РФ, обязательных медицинских осмотров и обязательного психиатрического освидетельствования в порядке, предусмотренном статьёй 185 ТК РФ;

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

д) условия реализации права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за её пределами;

е) 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;

ж) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

з) осуществление расчёта норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

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 статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска (отпуска без сохранения заработной платы) 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. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён 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 предупреждён 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.

6.3. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим

педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его 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.

В случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

6.4. Работникам с ненормированным рабочим днём, 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 предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

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

6.5. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6.6. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный 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.

6.7. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

ГЛАВА VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

7.1. Министерство:

7.1.1. Содействует проведению государственной и региональной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.1.2. С целью планирования необходимых бюджетных средств на очередной финансовый год анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

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

7.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Иркутской области за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания, молодёжной политики, иных сферах ведения Министерства, а также в сфере представления к награждению, в том числе ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации. Министерство исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники учреждений, осуществляющих

образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники Профсоюза и территориальных профсоюзных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Иркутской области, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами. При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям, учитывается мотивированное мнение соответствующих первичных, территориальных и региональной организаций Профсоюза.

7.1.5. Принимает меры, направленные на повышение социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

7.1.6. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников учреждений педагогического профессионального образования.

7.1.7. Не менее чем за 3 месяца информирует Профсоюз о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе, при реорганизации, ликвидации образовательных организаций, сокращении штата или численности работников образовательных организаций.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников (в том числе педагогических), и переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

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

7.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

7.3.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики её проведения.

7.3.5. В целях достижения социальной эффективности по результатам реализации направлений государственной и региональной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава

системы образования; совершенствованию порядка и условий реализации программы «Земский учитель»;

снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации работников (увеличение количества персонала, имеющего учёные степени и звания, увеличение количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку);

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года; созданию условий для непрерывного профессионального образования работников;

недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций.

7.4. Стороны договорились:

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

7.4.2. Аттестация педагогических работников, в целях установления квалификационной категории, в отношении следующих педагогических работников:

- имеющих учёные звания и степени, при аттестации на ту же квалификационную категорию;
 - при аттестации на более высокую или ту же квалификационную категорию, которые получили государственные награды по профилю педагогической деятельности, почётные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»; ведомственные знаки отличия: «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почётный работник общего образования Российской Федерации»; другие почётные звания ведомственные знаки отличия, награждены ведомственными нагрудными знаками («За заслуги в образовании», «За вклад в российскую культуру» и др.), медалью К. Д. Ушинского, Почётной грамотой Президента Российской Федерации, Благодарностью Президента Российской Федерации, Почётными грамотами Российской Федерации и другие;
 - победителей конкурсов в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
 - победителей, призёров, дипломантов, лауреатов международных, федеральных и областных (очных) и муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Лучший мастер по профессии», «Лидер в образовании», «Педагогический дебют», «Лучший преподаватель детской школы искусств», «Мастер года», «Учитель-дефектолог России») и других, государственных премий Иркутской области: международного, федерального, регионального уровней – на высшую квалификационную категорию; муниципального уровня – на первую квалификационную категорию;
- осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у

педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

7.4.3. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

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

7.4.5. Считать массовым высвобождением расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками в связи с ликвидацией образовательной организации или её реорганизацией, требующей сокращения численности или штата работников, в соответствии со следующими критериями:

ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников образовательной организации в течение 30 календарных дней:

10 и более человек в образовательной организации, расположенной в городском населённом пункте;

5 и более человек в образовательной организации, расположенной в сельском населённом пункте;

3 и более человек в малокомплектной образовательной организации.

7.4.6. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности образовательных организаций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников образования с принятием согласованных мер по закреплению кадров в образовательных организациях Иркутской области.

7.4.7. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

7.4.8. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе, информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

7.4.9. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе, современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

7.4.10. Содействовать сохранению на региональном и муниципальном уровнях финансирования дополнительных мер по поддержке лучших учителей и образовательных организаций, способствовать поощрению педагогических коллективов, признанных лучшими в регионе, муниципальном образовании.

7.4.11. Обеспечить организацию и проведение мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога (проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов);

по формированию позитивного имиджа педагогических работников (экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности и др.);

проводить совместную работу с объединениями молодых педагогов и творчески работающих педагогов, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

7.4.12. Проводить работу по пропаганде престижа педагогической деятельности, деятельности образовательных организаций, профессионального союза.

7.4.13. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

7.4.14. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава данной образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.4.15. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.4.16. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

7.4.17. Содействовать проведению «профсоюзных уроков» с целью формирования у обучающихся основы знаний о способах защиты своих трудовых прав, представления о праве и трудовой деятельности как регуляторе общественных отношений.

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

сохранению количества рабочих мест;

проведению с профсоюзными организациями консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им

социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации, источников их финансирования;

определению более льготных критериев массового высвобождения работников образовательных организаций с учётом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности образовательных организаций;

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет 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 два месяца;

созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения;

оплате курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников за счёт средств работодателя;

недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;

содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками;

информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 51 Закона Российской Федерации от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;

преимущественному праву на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации работников:

- имеющих более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющих почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющих инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- отнесённых в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в

течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобождённых от основной работы, внештатных правовых и технических инспекторов труда.

ГЛАВА VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

8.2. Стороны исходят из того, что условия труда работников образовательных организаций, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, закреплённым в статье 212 ТК РФ.

8.3. Министерство:

8.3.1. Содействует ежегодному выделению средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, обязательных требований законодательства об охране труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

8.3.2. Осуществляет учёт причин производственного травматизма (в том числе – микроповреждений) в образовательных организациях Иркутской области, их анализ, с последующим (при необходимости) рассмотрением их на коллегиях министерства для принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

8.3.3. Ежегодно (не позднее 1 марта) информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма и его причинах в отчётном году; о выделении средств подведомственными организациями на мероприятия по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров и освидетельствований.

8.3.4. Обеспечивает финансирование мероприятий по охране труда в подведомственных организациях на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные услуги.

8.3.5. В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда стимулирует деятельность работодателей, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 20%), перечисленных на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и снижению уровней профессиональных рисков.

8.3.6. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.3.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья работников и обучающихся до полного устранения причин опасности.

8.4. Министерство способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства обеспечивают:

8.4.1. Безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда в Российской Федерации.

8.4.2. Функционирование систем управления охраной труда и управления профессиональными рисками в образовательных организациях.

8.4.3. Создание и функционирование службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

В случаях отсутствия в штатном расписании образовательной организации должности специалиста по охране труда, возложение его функций на иных работников допускается только с дополнительной оплатой их труда. Размер дополнительной оплаты определяются исходя из финансовых возможностей образовательной организации.

8.4.4. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда. При невозможности пройти обучение в заочно-дистанционной форме, обучение проводится очно-заочно или очно с отрывом работника от работы с сохранением среднего заработка на период обучения.

8.4.5. Проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в соответствии с законодательством о СОУТ.

Реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам СОУТ.

8.4.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.4.7. Организацию проведения за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований в установленном законодательством порядке с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.

8.4.8. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.4.9. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования образовательной организации, на каждом рабочем месте – необходимый температурный режим, освещённость и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.4.10. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4.11. Реализацию мероприятий для работников, направленных на развитие физической культуры и спорта в образовательной организации.

8.4.12. Проведение системных мероприятий по оценке профессиональных рисков (далее – ОПР) на всех рабочих местах образовательной организации.

8.5. Профсоюз:

8.5.1. Обеспечивает деятельность технического (главного технического) инспектора труда, обеспечивает оперативное и практическое руководство деятельностью технической инспекции труда (главного технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда территориальных профсоюзных организаций), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций). Содействует их обучению по охране труда и проверке знаний.

8.5.2. Содействует созданию на паритетной основе комитетов (комиссий) по охране труда в образовательной организации, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций.

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

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

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

8.5.6. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.5.7. Выдаёт работодателям обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, порядка расследования и учёта несчастных случаев на производстве.

8.5.8. Принимает меры по устранению выявленных в ходе проведения проверок нарушений. В случае невыполнения представлений подготавливать и направлять материалы в органы прокуратуры, федеральную инспекцию труда, иные органы власти с требованием применить к виновным соответствующие меры воздействия.

Предъявляет работодателю требования о приостановке работ в образовательных учреждениях (организациях), их структурных подразделениях, рабочих местах, если проведение работ создаёт угрозу жизни или здоровью работающих.

8.5.9. Проводит независимую экспертизу условий труда работников образовательных организаций.

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

8.5.10. Принимает непосредственное участие в расследовании несчастных случаев (включая микроповреждения в соответствии со статьёй 226 ТК РФ) на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности в установленном законодательством порядке.

8.5.11. Изучает и заслушивает на заседаниях выборных органов Профсоюза вопросы о состоянии охраны труда в образовательных организациях.

8.5.12. Организует проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

8.6. Стороны совместно:

8.6.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда 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.

8.6.2. Рассматривают на совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

ГЛАВА IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательной организации.

9.1.2. Образовательная организация:

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;

обеспечивают в соответствии со статьёй 287 ТК РФ гарантии и

компенсации лицам, работающим по совместительству, в том числе, в части выплат стимулирующего характера;

предоставляют работникам освобождение от работы на один рабочий день при проведении вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), а при ухудшении самочувствия, по письменным заявлениям сотрудников – следующий, за днём проведения данной вакцинации (ревакцинации), рабочий день, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.3. Профсоюз:

9.3.1. Предоставляет членам Профсоюза материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах в порядке и размерах, установленных выборными органами Профсоюза.

9.3.2. Оказывает содействие в организации санаторно-курортного лечения членов Профсоюза, в том числе, в виде компенсации расходов, в порядке, размерах и на условиях, установленных выборными органами Профсоюза.

9.3.3. Организует и финансирует проведение праздничных мероприятий, в том числе, новогодних представлений для детей малообеспеченных семей членов Профсоюза.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. в период действия Соглашения осуществлять соответствующий мониторинг в сфере образования и принимать согласованные меры, способствующие:

соблюдению прав и гарантий работников, получению ими мер социальной поддержки, установленных законодательством;

соблюдению прав и гарантий работников, работающих и проживающих в сельской местности, по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения;

реализации постановления Правительства Иркутской области от 8 сентября 2011 года № 265-пп «Об утверждении Положения о предоставлении отдельным категориям граждан в Иркутской области социальной выплаты на приобретение жилого помещения за счёт средств областного бюджета»;

9.4.2. оказывать содействие деятельности областного Совета ветеранов педагогического труда;

9.4.3. организовывать проведение областных спортивных и культурно-массовых мероприятий работников: спартакиад, туристских слётов, смотров художественной самодеятельности и т.п.

9.5. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений по социальной поддержке работников отрасли, в том числе, в части:

поддержки молодых специалистов отрасли, включая предоставление дополнительных мер социальной поддержки на региональном и муниципальном уровне;

повышения уровня заработной платы работникам отрасли, в том числе, путём системного повышения размеров окладов (должностных окладов) ставок, сохранения и достижения целевых показателей повышения оплаты труда

отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации.

9.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах профессиональных образовательных организаций:

направление части дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на организацию добровольного медицинского страхования, спортивно-оздоровительных мероприятий, санаторно-курортное лечение и отдых работников;

установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения.

ГЛАВА X. РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

10.1. С целью повышения социального статуса и закрепления в образовательных организациях молодых специалистов стороны договорились о следующем:

10.1.1. К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

10.1.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

10.1.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

призыв на военную службу (мобилизацию);
переход работника в другое образовательное учреждение;
направление на очное обучение в аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;
нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

при получении высшего образования впервые и при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;

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

10.1.4. Молодым специалистом также признается работник, поступивший на работу в образовательную организацию впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или

среднего профессионального образования, но который уже находился в трудовых отношениях с образовательной организацией.

10.1.5. Молодым специалистам предоставляются дополнительные меры социальной поддержки на региональном и муниципальном уровне.

10.2. Стороны содействуют профессиональной адаптации молодых специалистов, в том числе в рамках реализации национального проекта «Образование» по:

привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий, установлению дополнительных форм поддержки и поощрения;

социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;

повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);

изучению, обобщению и распространению лучших педагогических практик для профессионального развития молодых педагогов;

формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли;

привлечению молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно общественного управления;

привлечению молодых специалистов к работе в общественных объединениях;

организации и проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства;

созданию и развитию системы наставничества.

10.3. Министерство предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, установленные на региональном уровне, а именно, предоставление единовременной денежной выплаты в размерах и на условиях, установленных Правительством Иркутской области и принимает меры к ее повышению (индексации) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

10.4. Профсоюз:

способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищённости молодых специалистов;

проводит обучение молодых специалистов по программам «Школа молодого педагога», «Профлидер» и др.;

информирует молодых специалистов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

10.5. Стороны рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых специалистов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности;

создавать молодым специалистам необходимые условия труда в соответствии с современными требованиями, в том числе, обеспечение оснащённости рабочего места современной оргтехникой и лицензионными

программными продуктами;

организовывать методическое сопровождение молодых специалистов, включая закрепление наставников за ними из числа педагогических работников, показывающих высокие результаты;

создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;

способствовать формированию и деятельности молодёжного педагогического объединения в образовательной организации в форме совета молодых педагогов;

предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых специалистов в размерах и на условиях, определяемых в соответствии с коллективным договором; вводить дополнительные формы поддержки и поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и профсоюзных организаций;

реализовывать систему кураторства по молодёжным вопросам, в том числе, путём назначения ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников образовательной организации;

содействовать в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладеть профессиональными навыками.

ГЛАВА XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом действующих Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

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

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

11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности членов 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, доступ к сети Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

11.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счета образовательной организации на расчётный счёт соответствующей профсоюзной организации членских взносов в установленном размере.

Перечисление средств производить в полном объёме и одновременно с перечислением средств на выплату заработной платы; проводить сверку удержанных и перечисленных профсоюзных взносов по письменному обращению выборных органов первичной, территориальной, региональной организаций Профсоюза.

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

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа образовательной организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа; перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового

договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом;

члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместно с работодателем комиссиях (комитетах), не освобождённые от основной работы в образовательной организации, освобождаются от неё с сохранением места работы (должности) и заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на время краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзными органами и организациями; при этом для осуществления указанной деятельности работодателем предоставляется не менее 7 рабочих дней в год.

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

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий, прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.4.2. Сохранение за освобождёнными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательной организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников при разработке положений по рейтингам в образовательной организации.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, предусматривающих увольнение в соответствии с

действующим законодательством. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений настоящего Соглашения.

11.7. Министерство совместно с образовательными организациями дополнительного профессионального образования способствует включению в программы подготовки и переподготовки руководящих и педагогических работников образовательных организаций учебные занятия по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

11.8. Профсоюз выступает учредителем специального приза Профсоюза победителям областных конкурсов «Учитель года», «Преподаватель года», «Мастер года», «Студент года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

11.9. Стороны совместно содействуют:
созданию профсоюзных организаций в тех образовательных организациях, где профсоюзные организации отсутствуют;
заключению в образовательных организациях коллективных договоров.

ГЛАВА XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Соглашение вступает в силу со дня его подписания.

12.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения, в рамках деятельности отраслевой комиссии.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Министерства и Профсоюза, доводится до сведения учреждений, органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

12.4. Представители сторон 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 действующим законодательством.

12.5. Соглашение подписано сторонами 26 декабря 2023 года в городе Иркутске в четырёх подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Председатель Иркутской областной
организации Профсоюзного союза
работников народного образования и
науки Российской Федерации

Министр образования
Иркутской области



В.Г. ФЕДОСЕЕВА



М.А. ЦАРФЕНОВ

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства, созданным сторонами, заключившими Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области на 2023 – 2026 годы (далее – Соглашение).

Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, федеральным и региональным законодательством в сфере труда, Соглашением, настоящим Положением.

Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав Комиссии утверждается сторонами.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнёрства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в сфере образования Иркутской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования Иркутской области.

Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения Соглашения на очередной срок, контроль за его выполнением, внесению изменений и дополнений;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения; осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений;
- практическое и методическое содействие заключению коллективных

договоров в образовательных организациях;

недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных организаций, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями;

обсуждение проектов региональных законов, постановлений, решений и других нормативных правовых актов, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;

предотвращение коллективных трудовых споров в образовательных организациях и содействие разрешению связанных с ними разногласий.

III. ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных организациях;

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 трудовых споров;

запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателей, профсоюзных организаций, информацию о заключённых территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах с целью выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнёрства в сфере образования Иркутской области;

заслушивать на своих заседаниях информации представителей муниципальных органов управления образованием и профсоюзных организаций по выполнению заключённых территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

получать необходимую информацию о социально-экономическом положении в отрасли для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения; осуществлять контроль выполнения своих решений;

вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утверждённым ежегодным планом работы, положением и с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнёрства Комиссия образует постоянные и временные

рабочие группы из представителей сторон.

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

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии. Секретарь Комиссии ведёт протоколы заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

Сопредседатели Комиссии:

обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений по их реализации;

председательствуют на заседаниях Комиссии;

утверждают состав рабочих групп;

подписывают положение, план работы и решения Комиссии.

Заседание комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов Комиссии каждой из сторон социального партнёрства. Решение комиссии принимается на основе согласия сторон социального партнёрства при условии, что каждая из них приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

Права и обязанности члена Комиссии определяются положением о Комиссии.

Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ КОМИССИИ

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения полномочия Комиссии продлеваются на новый срок действия Соглашения.

Приложение № 2
к Региональному отраслевому
соглашению по организациям,
находящимся в ведении
министерства образования Иркутской
области, на 2023 – 2026 годы

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Руководитель физвоспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)</p>
<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)</p>	<p>Руководитель физвоспитания</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
<p>Учитель трудового обучения (технологии), Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления работы профилю мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения, инструктор по труду</p>
<p>Учитель- дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях</p>

	для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер, преподаватель среднего профессионального образования
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП, спортивная школа	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения, преподаватель высшей школы	Учитель, преподаватель того же предмета в общеобразовательном и среднем профессиональном учреждениях.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательной организации.

Прошито, пронумеровано 41 (срок срок) лист

Андрянов А.С.

