

Заместитель Председателя
Правительства Республики Коми -
министр
образования, науки и молодежной
политики Республики Коми

Председатель
Коми Республиканской организации
профсоюза работников народного
образования и науки
Российской Федерации


Н.А. Михальченкова

«11» декабря 2017 г.


М.Ю. Иванов

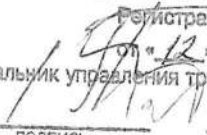
«11» декабря 2017 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям, в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Министерство образования, науки и
молодежной политики Республики Коми,
на 2018 — 2020 годы

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 2-С/2018
от 12.01 2018 г.

Начальник управления труда:

В.В. Бармашов
подпись ф.и.о.

Сыктывкар
2017 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми, на 2018 - 2020 годы (далее - Соглашение) заключено на республиканском уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и иных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми (далее - государственные учреждения, организации).

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

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

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

1.4. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники государственных учреждений (далее - работники), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми, в лице их полномочного представителя - Коми Республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- работодатели, в лице их полномочного представителя - Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми (далее - Министерство).

1.5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство и имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Профсоюз, местные и первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных

договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6.2. Законы Республики Коми, другие нормативные правовые акты Республики Коми, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

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

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

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

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

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

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

1.7. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до государственных учреждений, Профсоюз - до местных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства (www.minobr.rkomi.ru) и Профсоюза (www.reskomobrrk.ru) в двухнедельный срок с даты его уведомительной регистрации.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2018 года и

действует по 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 1 октября 2020 года.

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

1.9. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

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

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

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

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

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденных законом Республики Коми о бюджете Республики Коми на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных государственным бюджетным, автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Создает условия для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

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

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Республиканской аттестационной комиссии для проведения аттестации в целях

установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Республики Коми, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

2.2.6. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом при разработке и принятии нормативных правовых актов Министерства, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

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

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

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников государственных учреждений.

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

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

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

2.3.5. Проводит экспертизу проектов законов и иных нормативных актов Республики Коми, затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования. Направляет замечания и предложения в Министерство, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

2.3.6. Обращается в государственные органы исполнительной и законодательной власти Республики Коми с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

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

2.3.9. Участвует в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, республиканских смотров.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

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

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

Государственным учреждениям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части

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

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

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

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в государственных учреждениях;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

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

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

3.5. Министерство и Профсоюз обмениваются оперативной

информацией о задолженности по заработной плате работников государственных учреждений из бюджетов различных уровней.

3.6. Осуществлять совместный систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров государственных учреждений, а также контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

4.1.2. С руководителями государственных учреждений трудовой договор заключается на не определенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем государственного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Профсоюз берет на себя обязательства уведомлять Министерство о вступлении руководителя государственного учреждения, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство, в члены профсоюзной организации в течение 5 дней со дня вступления.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329), с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

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

4.1.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом

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

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

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

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

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

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

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

4.1.6. Работники организаций (структурных подразделений), реализующие основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять

преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

4.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

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

4.2. Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах категории работников, помимо перечисленных в трудовом законодательстве, имеющих преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников государственных учреждений стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждений

устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и республиканскими законами, иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Коми.

5.1.2. Разработку нормативных правовых актов по оплате труда работников организаций осуществлять, руководствуясь майскими Указами Президента РФ 2012 года.

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

5.2.1. Предусматривают в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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;

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

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

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

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

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами

Российской Федерации и Республики Коми;

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

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

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией, образовательной организации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (принцип прозрачности).

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня представления соответствующего документа и заявления;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня представления соответствующего документа и заявления.

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

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

5.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми в порядке предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.11. В соответствии с Положением об оплате труда работников за счет средств от приносящей доход деятельности, за исключением средств, поступивших в виде спонсорской помощи, за аренду помещений и плату за проживание в общежитии, а также средств, направляемых для предоставления питания обучающимся из малоимущих семей, может быть оказана материальная помощь работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

5.12. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются конкретных этапов и последовательного приближения оплаты труда работников образования к уровням, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

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

5.13.1. В случае уменьшения у учителей образовательных организаций и преподавателей профессиональных образовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.13.2. При получении дополнительного профессионального образования предоставляются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

5.13.3. Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах

(группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.13.4. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

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

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления пенсионного возраста, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

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

5.15. Стороны договорились:

5.15.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в государственных учреждениях, включая размеры заработной платы работников,

соотношение постоянной 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.

5.15.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.15.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников государственных учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.15.4. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со статьями 135, 144 ТК РФ.

5.15.5. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.15.6. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.15.7. В целях снижения социальной напряженности в государственных учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.15.8. С целью поддержки молодых педагогических кадров рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.

5.16. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем два раза в месяц (конкретные числа устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором). При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с обязательствами, предусмотренными коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное 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 государственного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

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

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного

года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

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

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

6.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

6.3. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном

порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

6.4. Педагогические работники образовательной организации не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

6.5. 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

VII. Условия и охрана труда

Для улучшения условий труда в организациях стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Министерство:

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

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

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

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

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования.

7.2.3. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.2.4. Создают в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

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

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

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

7.2.8. В случае если предусмотрено коллективным договором, осуществляют за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

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

7.3. Профсоюз:

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

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных

(доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации. Результаты проверок представляет Министерству в течение 10 дней после их завершения.

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

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

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

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

7.3.8. Совместно с Министерством обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

7.4. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров

8.1. Министерство:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций образования по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для

профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического и дополнительного профессионального образования, направленную на развитие кадрового потенциала сферы образования.

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

8.1.4. При проведении структурных преобразований в отрасли принимает меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации 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.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием организации.

8.5. Стороны подтверждают:

8.5.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы

при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.5.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника.

8.5.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

8.5.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

8.5.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательной организации профсоюзный представитель).

8.5.6. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

8.5.7. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

8.7. В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

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

9.2. Стороны подтверждают:

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

9.2.2. Территориальные соглашения могут предусматривать

дополнительное выделение средств из местных бюджетов, направляемых на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников сферы образования.

9.2.2. Установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности осуществляется победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям (в рамках ПНПО) в год, предшествующий аттестации, на основании портфолио, представленного для участия в конкурсе.

9.2.3. Установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности осуществляется победителям, призерам, лауреатам республиканских конкурсов профессионального мастерства в год, предшествующий аттестации, на основании подтверждающих документов.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерации профсоюзов Республики Коми» и Региональным объединением работодателей Союз промышленников и предпринимателей Республики Коми, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

10.2.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию

и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях.

10.2.3. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

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

10.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания работников и обучающихся в общежитии, необходимые нормативные документы другим социально-экономическим вопросам.

10.2.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

10.2.8. В соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа производить, в том числе:

- установление системы оплаты труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

составление графиков сменности;

другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

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

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

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, осуществляется в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

10.6. Министерство предоставляет по запросу Профсоюза нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

XI. Работа с молодежью

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

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

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

приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов

Профсоюза, образовательных организаций высшего образования, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

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

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

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

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

XII. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения соглашения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

12.2. 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 за соблюдением Соглашения, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложение № 1
к отраслевому соглашению
по организациям, в отношении которых
функции и полномочия учредителя осуществляет
Министерство образования, науки и
молодежной политики Республики Коми,
на 2018 — 2020 годы

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

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог

	дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
20 (Шиферман)) листов

Заместитель председателя
Правительства Республики Коми
министр образования, науки и
молодежной политики
Республики Коми
Н.А. Михальченкова

