

Глава муниципального образования
городского округа «Сыктывкар» -
руководитель администрации



В.Б. Голдин
В.Б. Голдин

« 15 » *сентября* 2023 г.

Председатель Сыктывкарской
территориальной организации
профессионального союза
работников народного образования и
науки Российской Федерации



Н.П. Кальниченко
Н.П. Кальниченко

« 14 » *сентября* 2023 г.

Заместитель руководителя
администрации - начальник
управления образования
администрации муниципального
образования городского округа
«Сыктывкар»



О.Ю. Бригида
О.Ю. Бригида

« 14 » *декабря* 2023 г.

Начальник управления дошкольного
образования администрации
муниципального образования
городского округа «Сыктывкар»



Г.В. Дейнеко
Г.В. Дейнеко

« 15 » *декабря* 2023 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Сыктывкарской территориальной организацией
профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации и администрацией МО ГО «Сыктывкар» по
муниципальными образовательными организациями, функциями и
полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют
управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар»,
управление дошкольного образования администрации МО ГО
«Сыктывкар»

на 2024 - 2026 годы

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
<i>с уведомлением</i>	
Регистрационный № <i>3-С/2024</i>	
от « <i>15</i> » <i>01</i> 2024 г.	
Заместитель министра:	
<i>Корам В.В.</i>	<i>Корам В.В.</i>
подпись	ф.и.о.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Сыктывкарской территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и администрацией МО ГО «Сыктывкар» по муниципальными образовательными организациями, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» на 2024-2026 годы

Администрация муниципального образования городского округа «Сыктывкар», управление образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», управление дошкольного образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» и Сыктывкарская территориальная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Администрация, Управление образования, Управление дошкольного образования, Профсоюз соответственно), именуемые в дальнейшем Стороны подписали настоящее Соглашение 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 муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляют Управление образования, Управление дошкольного образования.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений и нормативными правовыми актами Правительства Республики Коми, нормативными правовыми актами МОГО «Сыктывкар» в сфере регулирования оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы образования МО ГО «Сыктывкар», иными актами, содержащими нормы трудового права.

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 муниципальных учреждений в расширении льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

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

Коллективные договоры муниципальных 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 являются:

- работники муниципальных учреждений (далее - работники),
- администрация МОГО «Сыктывкар», а так же Управление образования, Управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», которые осуществляют функции и полномочия учредителя
- Профсоюз- полномочный представитель работников.

1.5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей муниципальных учреждений, имеющих первичные организации Профсоюза.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Профсоюз, 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, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности работников.

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

1.6.3. В коллективном договоре муниципального 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. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

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

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения, в том числе предусматривающие дополнительное выделение средств из местных бюджетов, направляемых на улучшение условий труда, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране труда и организации безопасных условий труда на основе взаимной доверенности.

При наступлении условий, требующих изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, первичных профсоюзных организаций и работников муниципальных учреждений.

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

1.10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия настоящего Соглашения.

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

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 1 октября 2026 года.

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

2. Оплата труда и нормы труда

2.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных учреждений стороны исходят из того, что:

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с федеральными и республиканскими законами, иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Коми, ведомственными нормативными актами Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми, нормативными правовыми актами МОГО «Сыктывкар», отраслевыми соглашениями и коллективными договорами, локальными актами муниципальных учреждений.

2.1.2. Разработку нормативных правовых актов по оплате труда работников муниципальных учреждений осуществлять, руководствуясь майскими Указами Президента Российской Федерации 2012 года и иными федеральными, республиканскими и муниципальными нормативными актами.

2.2. Работодатели разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения, в котором предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями;

- 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 муниципальных учреждений.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией муниципального учреждения на основании соответствующего Положения. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, на паритетной основе (при его наличии в муниципальном учреждении).

2.4. При разработке и утверждении в муниципальных учреждениях 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 стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться комиссией муниципального учреждения, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (принцип прозрачности).

2.5. 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 вынесения решения о присвоении почетного звания, награждении ведомственным знаком отличия;
- 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 после дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. 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.

2.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанном за часы 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.

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

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

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

2.11. 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, а также средств, направляемых для предоставления питания обучающимся из малоимущих семей, может быть оказана материальная помощь в случаях:

- рождения детей
- 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.).

2.12. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются последовательного приближения минимального базового оклада до уровня минимального размера оплаты труда по Российской Федерации.

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

2.13.1. В случае уменьшения у учителей муниципальных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата сохраняется в размере, установленном в начале учебного года.

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

2.13.3. Оплата труда педагогических работников в период каникул, отмены (приостановки) образовательного процесса, деятельности организации по присмотру и уходу за детьми, для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям производится из расчета 100% заработной платы, установленной при тарификации за предшествующий период приостанавливаемого образовательного процесса.

2.13.4. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, в отношении которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

2.14.1. В целях материальной поддержки педагогических работников при истечении у педагогического работника срока действия квалификационной категории в течение одного года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией муниципального учреждения;
- возобновление педагогической работы после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если с момента окончания квалификационной категории прошло не более трех лет;
- по окончании длительной болезни (продолжительностью более трех месяцев; по окончании длительного отпуска, продолжительностью до одного года;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- при переходе в другое муниципальное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников;
- при подаче соответствующего заявления педагогическим работником, у которого срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет) или находящимся на пенсии (но продолжающим работать), у которого срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до даты прекращения трудовых отношений (увольнения);
- возобновление педагогической работы после выхода из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии

документов, подтверждающие право на получение данной социальной гарантии.

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 3,4,7,8 настоящего пункта предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных в настоящем пункте.

2.14.2. Стороны договорились об установлении оплаты труда на уровне высшей (первой) квалификационной категории педагогическим работникам, трижды прошедшим аттестацию и получившим высшую (первую) квалификационную категорию, не имеющим дисциплинарных взысканий, на период действия настоящего Соглашения.

2.14.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

2.15. Стороны договорились:

2.15.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в муниципальных учреждений, 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.

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

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

2.15.4. 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.

2.15.5. Работодатель сохраняет 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.

2.15.6. 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.

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

2.15.8. 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.

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

3. Рабочее время и время отдыха

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

3.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников муниципальных учреждений 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, 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».

3.1.2. 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 Министерством просвещения Российской Федерации России в соответствии со [статьей 47](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также праздничные нерабочие дни, допускается по письменному распоряжению руководителя муниципального учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

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.

3.1.4. 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.

3.1.5. 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 закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей муниципальных 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.

3.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников муниципальных учреждений, 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.

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

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

3.5. 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.

4. Условия труда. Охрана труда

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

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

4.1. Администрация, Управление образования, Управление дошкольного образования:

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

4.1.2. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в муниципальных учреждениях, в подготовке и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи муниципальным учреждениям МО ГО «Сыктывкар» в выполнении трудового законодательства по охране труда.

4.1.3. Осуществляют контроль разработки, утверждения порядка обучения и проверки выполнения решений по охране труда работников муниципальных учреждений.

4.1.4. Организуют и осуществляют ведомственный контроль, координируют деятельность муниципальных учреждений в области охраны труда.

4.1.5. Предусматривают ежегодное выделение средств на обеспечение безопасных условий труда в муниципальных учреждениях, охрану труда и здоровья работников и учащихся, воспитанников в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых муниципальными учреждениями.

4.1.6. Осуществляют информационно-методическую поддержку деятельности по охране труда муниципальных учреждений.

4.1.7. Предоставляют органам профсоюза информацию необходимую для осуществления ими своих полномочий. Информировать Профсоюз до 1 февраля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками, выделении подведомственными управлениям образовательным организациям денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на: проведение специальной оценки условий труда; проведение обучения по охране труда; проведение медицинских осмотров; приобретение СИЗ, спецодежды и других компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.2. Администрация, Управление образования, Управление дошкольного образования способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

4.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со [статьей 212](#) ТК РФ.

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

4.2.3. 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 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.

4.2.4. Создают в соответствии со [статьей 223](#) ТК РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с

количеством работников, превышающих 50 человек.

4.2.5. Создают в соответствии со [статьей 224](#) ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.6. 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.

4.2.7. 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».

4.2.8. 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.

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

4.2.10. Осуществляют контроль предоставления работникам, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), дополнительных нерабочих дней с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

4.2.11. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, на основании форм федерального статистического наблюдения № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях», № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» за истекший год.

4.2.12. 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, 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) муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.3. Профсоюз:

4.3.1. 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 первичные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

4.3.2. 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.

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

4.3.4. 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.

4.3.5. 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, экологической и электробезопасности.

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

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

4.3.8. Совместно с Управлением образования, Управлением дошкольного образования обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

4.3.9. С руководителями муниципальных учреждений трудовой договор заключается на не определенный или определенный срок действия ([ч.2 ст.59ТК РФ](#)), который определяется соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем муниципального 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 Управление образования, Управление дошкольного образования о вступлении руководителя муниципального учреждения, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования, Управление дошкольного образования соответственно, в члены профсоюзной организации в течение 5 дней со дня вступления.

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

4.3.11. Обеспечивает реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине работника.

4.4. 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.

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

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

5.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

5.1.2. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

5.1.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений наличие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

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

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения муниципального учреждения;

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

5.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

Управление образования, Управление дошкольного образования рассматривают заявление выборного профсоюзного органа о нарушении

руководителем муниципального учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщает о результатах рассмотрения в 7-дневный срок.

5.1.6. Применять необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность первичных профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих задач.

5.1.7. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Соглашения и его выполнением, предоставление сторонам полной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам муниципальных учреждений.

5.1.8. Предоставлять Профсоюзу информацию о вносимых в органы муниципальной власти МО ГО «Сыктывкар» проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования с Профсоюзом.

5.1.9. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам трудовых отношений, заработной платы, развития сферы образования.

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

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

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

5.4.1. 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 муниципального учреждения 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».

5.4.2. 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.

5.4.3. 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.

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

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

5.4.6. 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.

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

5.4.8. 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.

5.4.9. Представители профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для работы в составе комиссий по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений на срок, определяемый соглашением сторон.

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

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

5.5.2. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности муниципального учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются надбавки в размере не менее 10 процентов.

5.6. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов:

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

коллективным договором.

5.6.2. Лица, указанные в пункте 5.6.1, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.6.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работников, являющихся членами Профсоюза, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которой они являются.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций - с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.6.4. Члены выборных профсоюзных органов, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, Коллективным договором муниципального учреждения.

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

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

5.8.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее 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) Профсоюзная организация сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

5.8.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

5.8.3. Стороны могут совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным учреждениям, первичным профсоюзным организациям применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

6. Социальные гарантии

Стороны договорились в пределах своей компетенции:

6.1. Осуществлять контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в том числе, вышедшим на пенсию.

6.2. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.3. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.4. Оплата труда учителей и иных педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом данной квалификационной категории по иной занимаемой на условиях совмещения либо совместительства должности, по которой не установлена квалификационная категория, и при условии совпадения профиля работы (направления деятельности) согласно приложению к настоящему Соглашению.

6.5. В случае истечения действия квалификационной категории после своевременной подачи педагогическим работником аттестационных материалов и принятия республиканской аттестационной комиссией положительного решения об установлении квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся у педагогического работника квалификационной категории до издания приказа об установлении квалификационной категории.

6.6. Ходатайствовать перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности:

6.6.1. В отношении победителей конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям при прохождении ими аттестации в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса.

6.6.2. В отношении педагогических работников, ставших победителями, призерами, лауреатами республиканских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Самый классный классный», «Коми велодысь», «Педагог-психолог», «Учитель-дефектолог» в течение пяти лет со дня утверждения итогов конкурса.

6.6.3. В отношении педагогических работников, ставших победителями, призерами, лауреатами, дипломантами федеральных этапов очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических работников в течение пяти лет со дня утверждения итогов конкурса.

6.6.4. В отношении педагогических работников, награжденных:

- государственными и правительственными наградами Российской Федерации и Республики Коми, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации:

- наградами федерального уровня: Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», Почетная грамота Президента Российской Федерации, Благодарность Президента Российской Федерации;

- наградами Республики Коми: Почетное звание Республики Коми «Заслуженный работник Республики Коми», Звание республики Коми

«Почетный работник образования Республики Коми», Звание «Почетный учитель Республики Коми», Почетная грамота Республики Коми;

- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации:

- медалью К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетными званиями Министерства просвещения Российской Федерации («Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»).

В отношении педагогов, имеющих награды, указанные в п.6.6.4 настоящего Соглашения, претендующих на установление высшей (первой) категории, не устанавливается период получения награды.

В указанном случае к ходатайству прилагаются копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Работник , прошедший аттестацию на основании пунктов раздела 6 настоящего соглашения обязан быть членом первичной профсоюзной организации не менее трех лет после получения квалификационной категории.

6.7. Ходатайствовать перед республиканской аттестационной комиссией
- об установлении высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой аттестационной категории;

-об установлении бессрочной высшей (первой) квалификационной категории педагогическим работникам, трижды прошедшим аттестацию и имеющим высшую (первую) квалификационную категорию.

6.8. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

6.9. Стороны подтверждают:

6.9.1. Повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, на 25% по сравнению с должностными окладами (окладами, ставками заработной платы) работников муниципальных учреждений, расположенных на территории МО ГО «Сыктывкар».

6.9.2. Установление педагогическим работникам, ставшим

победителями конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года», «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Коми велодысь», «Самый классный классный», «Педагог-психолог», «Социальный педагог года», «Учитель-дефектолог» надбавки за качество выполняемых работ в следующих размерах:

- муниципального уровня 50% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- республиканского уровня 70% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- всероссийского уровня 100% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса соответствующего уровня на основании письменного заявления педагогического работника с приложением, подтверждающих документов.

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

7.1. Стороны подтверждают:

7.1.1. 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.

7.1.2. Принятие профессионального стандарта влечет изменение должностных обязанностей работника с даты принятия профессионального стандарта.

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

7.1.4. 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.

7.1.5. 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 муниципального учреждения, в которой работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией муниципального учреждения профсоюзный представитель).

7.1.6. 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.

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

7.7. 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.

8. Работа с молодёжью

8.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования МО ГО «Сыктывкар», 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.

8.2. В целях профессионального становления молодых педагогов Стороны в пределах своей компетенции договорились:

8.2.1. Содействовать организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров 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.

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

9. Контроль за выполнением Соглашения

9.1. 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.

9.2. При невыполнении положений 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.

9.3. 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
к Отраслевому соглашению
между Сыктывкарской
территориальной организацией
профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации и
администрацией МО ГО «Сыктывкар»
по муниципальными образовательным
организациями, функции и полномочия
учредителя, в отношении которых
осуществляют управление образования
администрации МО ГО «Сыктывкар»,
управление дошкольного образования
администрации МО ГО «Сыктывкар»
на 2024 - 2026 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 по итогам аттестации, которую педагогический работник прошел в соответствии с действующими нормативными документами, 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 может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Воспитатель; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями; преподаватель; социальный педагог; педагог-библиотекарь; педагог-организатор, старший вожатый; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) старший педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь	Воспитатель, Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями; Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) Учитель (при наличии необходимого образования)
Преподаватель-организатор ОБЖ	Учитель ОБЖ, учитель физической культуры, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля, работы по основной должности)
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля); Воспитатель; Педагог-организатор Старший вожатый Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности, при наличии необходимого образования)
Воспитатель Старший воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля, работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля, работы по основной должности) старший педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Педагог-психолог Социальный педагог	Воспитатель; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями; старший вожатый; педагог дополнительного образования, педагог-организатор (при совпадении профиля кружка)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, клуба и т.д.) дополнительного образования, педагог-организатор (при совпадении профиля кружка)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, клуба и т.д.)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), Тренер-преподаватель Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Инструктор физического воспитания	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Методист	Учитель (при совпадении профиля работы по основной должности); Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы по основной должности); Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы по основной должности)



Президент СГОПСРІНОАНРФ

[Signature] І.П. Кальницько

[Signature] 20 13 г.

Продумовано и прошито

83 / *Григорівка* / *м. Київ* / *листів*