

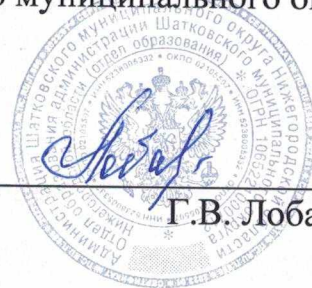
13.02.2025 в 4/00

Председатель Шатковской районной
организации Нижегородской
областной организации
Профессионального союза работников
образования и науки РФ



Т.В. Щегурова

Начальник отдела образования
Шатковского муниципального округа



Г.В. Лобанова

Председатель Шатковской районной
организации Нижегородской
областной организации
Профессионального союза работников
образования и науки РФ

Начальник отдела образования
Шатковского муниципального округа

**Соглашение
между отделом образования администрации Шатковского
муниципального округа и Шатковской районной
организацией Нижегородской областной организации
Профессионального союза работников образования и
науки РФ на 2025 – 2027 г.**

Удостоверение по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 10.02.2025 г. № 4/00-25
с рекомендацией
наличие/отсутствие замечаний
подпись И.В. Панинских
(подпись) (ФИО)

Принято на общем собрании
представителей трудовых
коллективов района
« 25 » декабря 2024 г.

р.п. Шатки
2025 г.

Отдел образования администрации Шатковского муниципального округа Нижегородской области и Шатковская районная организация Нижегородской областной организации Проффессионального союза работников образования и науки Российской Федерации (далее – районная организация Профсоюза), в дальнейшем именуемые «Стороны», в целях повышения эффективности механизма регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего Соглашения является взаимодействие Сторон в решение вопросов:

- дальнейшего развития системы образования Шатковского муниципального округа Нижегородской области,
- демократизация управления образованием;
- улучшение кадрового потенциала, повышения уровня профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров;
- дальнейшего совершенствования системы оплаты труда, повышения заработной платы, уровня социальных гарантий работников образования;
- обеспечения надлежащих условий труда, необходимых для качественного выполнения работниками трудовых обязанностей.

1.2 Взаимодействие Сторон в вопросах, отнесенных к предмету настоящего Соглашения, осуществляется в пределах их компетенции, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

2. Общие положения

2.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 13.12.2002 г., Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 13.12.2024 г.) «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым Соглашением по организациям, находящимися в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 г.г..

Соглашение является правовым актом и признано укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полноправность представителей сторон, свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

2.2. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей общеобразовательных организаций Шатковского муниципального округа.

2.3. Стороны признают, что Шатковская районная организация Нижегородской областной организации Проффессионального союза работников образования и науки Российской Федерации, входящие в ее структуру первичные организации в лице их выборных органов выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений образования Шатковского муниципального округа Нижегородской области при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной поддержки работников.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

2.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

2.5. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров работников учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6. Соглашение не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

2.7. С учетом финансовой и производственной возможностей Соглашение может предусматривать дополнительные меры поддержки, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, другими нормативными правовыми актами.

2.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое доводится до сведения образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Шатковского муниципального округа Нижегородской области и является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

2.9. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение установленного срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2.11. Стороны Соглашения обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока Соглашения вступать в переговоры для заключения нового Соглашения.

2.12. Текст Соглашения размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» на странице отдела образования администрации Шатковского муниципального округа - <http://ooshatki.my1.ru/>

2.13. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

3. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения.

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, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Содействуют дальнейшему развитию государственно-общественного управления образованием.

3.1.3. Обеспечивают участие представителей другой Стороны Соглашения в работе своих руководящих органов.

3.1.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.

3.1.5. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают соглашения, коллективные договоры с работниками в лице их представителей – выборных профсоюзных органов, обеспечивают исполнение действующего в РФ и Нижегородской области законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

3.1.6. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательных организаций, сокращении численности или штата работников образовательных организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

3.2. Стороны считают необходимым:

3.2.1. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии нормативных правовых актов.

3.2.2. Проводить совместные семинары и совещания руководителей образовательных организаций, профсоюзного органа по вопросам финансирования отрасли, оплаты труда, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

3.2.3. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.3. Отдел образования:

3.3.1. Включает представителя районной организации Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке ведомственных нормативных правовых актов, а также иных документов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

3.3.2. Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций в реализации функций и задач, определенных законодательством Российской Федерации.

3.4. Районная организация Профсоюза:

3.4.1. Содействует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с отделом образования, работодателями.

3.4.2. Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением работодателями норм трудового права в сфере социально-трудовых правоотношений: оплаты, условий, охраны труда и др.

3.4.3. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение, территориальные и региональные соглашения и коллективные договоры.

3.4.4. Локальные нормативные акты образовательных организаций по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4. Трудовые отношения

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

4.1.1. В учреждениях образования трудовые договоры с работником заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

4.1.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ, соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации.

4.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюст России 15 мая 2014г., регистрационный № 32284), обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, к 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 муниципальных услуг, меры социальной поддержки, а также такие обязательные условия труда, как:

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

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

в) виды и размер выплат стимулирующего характера либо условий 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;

г) виды и размер выплат за возложение дополнительных обязанностей на педагогического работника.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, Соглашением, иным соглашением, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.1.5. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), включая руководителей и заместителей руководителя образовательных организаций, реализующих образовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее учебной нагрузки) в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителя образовательных

1. организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным лицам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа, осуществляющего управление в сфере образования и информационно-диагностического кабинета, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- а) до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом организации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством. Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе 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 достижения в труде;
- е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск.

4.1.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе

работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьёй 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к её выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 ТК РФ, относящаяся ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее приказ № 536).

4.2. Стороны рекомендуют:

4.2.1. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

4.3. Районная организация Профсоюза:

4.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

4.3.2. Способствует созданию в коллективах благоприятного климата, укреплению трудовой дисциплины, конструктивному разрешению конфликтов по вопросам труда и заработной платы.

4.3.3. Организует обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социальных прав и гарантий.

5. Оплата труда

5.1. Стороны признают необходимым:

5.1.1. Продолжить работу по совершенствованию системы оплаты труда, механизма оценки качества труда и стимулирования работников.

5.1.2. Обеспечивать право образовательных учреждений самостоятельно формировать и использовать фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

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

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

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

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

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.4. Учитывать, что 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:

а) 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;

б) при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня издания акта о присвоении награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня издания акта о присвоении награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.5. Соблюдать в учреждениях образования требование законодательства по учету мнения профсоюзного органа при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные права и интересы работников, в т.ч. по вопросам оплаты и нормирования труда работников, так и относящих к деятельности организации в целом.

5.1.6. В случае нарушения работодателем сроков выплат заработной платы, оплаты отпусков, других выплат, независимо от наличия вины работодателя, производить выплаты с начислением процентов в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.7. Считать общественную работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников.

5.1.8. Осуществлять тарификацию учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, на общих основаниях на учебных год, т.е. по 31 августа.

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

5.1.10. Считать, что переработка рабочего времени работников образовательных организаций оплачивается в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

5.1.11. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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 соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.1.12. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если

профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория, в том числе в случаях, изложенных в Приложении 1.

5.1.13. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

5.1.14. Учитывать возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

а) 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 квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.1.15. Предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается субъектом РФ за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.1.16. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и

критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.1.17. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации.

5.2. Работодатели муниципальных организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

5.2.1. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основании формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, а также с учётом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.2.2. Положений, предусмотренных приложением к приказу № 536, в том числе устанавливающих, что периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.3. Отдел образования и районная организация Профсоюза считают необходимым закреплять в коллективных договорах следующие положения:

5.3.1. Об учёте квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших её по состоянию до 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления её по другим основаниям.

6. 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 время отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них в том числе:

- а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- г) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В случае работы в выходной или нерабочий праздничный день в Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 153 дополнена ч.5 и 6. От 01.03.2025 г.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные 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 ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящие на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая

28

календарных

дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть 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.

6.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности.

отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №169).

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, 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 (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации ФЗ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», ФЗ от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «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 Трудового кодекса РФ.

6.1.8. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

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

7. Условия и охрана труда

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

7.2. Отдел образования:

7.2.1. Содействует в организации обучения и проверки знаний работников в области охраны труда.

7.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2.3. Информировывает Шатковскую районную организацию Нижегородской областной организации Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации о выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда. В том числе на приобретение специальной оценки труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2.4. Контролирует ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

7.3. Отдел образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ.

7.3.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда. В том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.

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

7.3.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.3.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а

также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.6. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4. Районная организация:

7.4.1. Осуществляет общественный контроль по соблюдению прав членов Профсоюза на безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

7.4.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

7.4.5. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.5. Стороны совместно:

7.5.1. Способствуют устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, выполнение требований, выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.5.2. Способствуют формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Отдел образования

8.1.1. Ежегодно рассматривает итоги аттестации.

8.2. Стороны считают возможным:

8.2.1. В коллективных договорах образовательных организаций для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности, предусматривать размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

8.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том

числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.3. Стороны рекомендуют:

8.3.1. Увеличивать по письменному заявлению работника продолжительность его аттестации в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам.

8.3.2. Работодателям письменно доводить информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения не позднее чем за месяц до ее начала.

8.3.3. Практиковать институт наставничества в образовательных учреждениях. квалификационной категории.

8.4. Отдел образования:

8.4.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.4.2. Проводит ежегодно анализ кадрового потенциала образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

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

8.4.4. Информировать Районную организацию не позднее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Критерии массовых увольнений определены в Соглашении между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», Региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы.

8.5. Стороны совместно:

8.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.

8.5.2. Организуют и проводят муниципальные этапы Всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических и руководящих работников.

8.5.3. Содействуют созданию совета молодых педагогов с целью привлечения к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органом местного самоуправления. Общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

- сохранения количества рабочих мест;
- проведение с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работникам:

а) предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

б) участникам областных целевых программ;

в) впервые поступившие на работу по получению специальности в течение трех лет;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.12. Стороны рекомендуют работодателям за счет средств от приносящей доход деятельности:

9.1.1. Выплачивать работникам при выходе на пенсию единовременное материальное вознаграждение.

9.1.2. Устанавливать премии для творчески работающих учителей, для работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

9.1.3. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение в честь Международного дня учителя, Дня дошкольного работника.

9.1.4. Оказывать помощь, в том числе материальную, работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, а также в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

9.1.5. Создавать условия для организации питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.

9.1.6. Предоставлять работникам оплачиваемые дни отдыха в случаях, предусмотренных коллективными договорами, в том числе за работу без оформления листов нетрудоспособности.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1.. Продолжают работу по развитию туризма и спорта среди работников образования.

9.2.2. Способствуют установлению работникам иных дополнительных гарантий, мер социальной поддержки, льгот, выплат и др. Конкретные меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются коллективными договорами.

9.2.3. Способствуют в целях дополнительной социальной поддержки работников образования развитию Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохраняя сложившуюся практику безналичной формы возврата займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

9.2.4. Способствуют развитию сотрудничества с негосударственным пенсионным фондом «Достойное будущее».

9.3. Районная организация:

9.3.1. Оказывает помощь по организации летнего отдыха для работников образовательных учреждений и их семей в рамках учебно-оздоровительной программы «Курмышские зори», в здравницах Нижегородской области, а также оказывает помощь в получении компенсации на частичную оплату стоимости санаторных путевок для членов профсоюза.

9.3.2.. Участвует в областной социальной программе «Объединенный фонд социальной помощи».

10. Гарантии прав профсоюзной организации и их органов

10.1. Отдел образования содействует деятельности работодателей и их представителей по соблюдению в соответствии с требованиями законодательства:

10.1.1. Прав и гарантий профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

10.1.2. Сохранению сложившейся практики безналичной уплаты членских профсоюзных взносов при наличии письменного заявления члена профсоюза; не допускать случаев задержек перечисления профсоюзных взносов на счет профсоюзных органов.

10.1.3. Включению представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов управления образованием, образовательной организацией.

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

10.1.5. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

10.1.6. Осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Областной организации Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

10.1.7. Беспрепятственному посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

10.2. Стороны:

10.2.1. Признают, что члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

10.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.2.3. Подтверждают, что работа председателей профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

10.2.4. Ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам, наградам Нижегородской области выборным профсоюзным работникам и актива, а

также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

11. Контроль сторон за выполнением Соглашения

11.1. Текст настоящего Соглашения доводится отделом образования до сведений руководителей образовательных учреждений, районной профсоюзной организацией – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза.

11.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами учреждений.

11.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения подведомственных учреждений.

Председатель Шатковской районной
организации Нижегородской областной
организации Профессионального союза
работников образования и науки РФ

Начальник отдела образования
Шатковского муниципального округа

Т.В. Шегурова

Г.В. Лобанова

Приложение 1
к Соглашению между отделом образования администрации
Шатковского муниципального округа и
Шатковской районной организацией
Нижегородской областной организации
Профессионального союза работников образования и науки
Российской Федерации на 2025-2027 годы

Условия оплаты условий труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях соответствия профиля выполняемой педагогической работы, по которой имеется категория:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться 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 и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты родины)	Преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины.
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

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания.
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, 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 работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения; инструктор по труду.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель.	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической

	культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель.