

Глава
муниципального района
«Табасаранский район»
Республики Дагестан



Курбанов М.С.

«30» августа 2026 г.

Начальник
МКУ «Управление
образования»



Гасанов А.А.

«30» августа 2026 г.

Председатель
Табасаранской районной
организации Профсоюза
образования



Керимов З.С.

«30» августа 2026 г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан, муниципальным казенным учреждением «Управление образования» администрации муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан и Табасаранской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2026 – 2028 гг.

СОГЛАШЕНИЕ

прошло уведомительную регистрацию
в ГКУ «Центр занятости населения
в МО «Табасаранский район»

Регистрационный № 1 от «30» 01 2026 г.

Начальник ГКУ «ЦЗН в МО «Табасаранский район»
Сейидметов Б.С.



с. Хучни, 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

Раздел 3. Контроль и ответственность сторон за выполнения соглашения

Раздел 4 Трудовые отношения

Раздел 5. Создание благоприятных условий охраны труда

Раздел 6. Оплата труда и нормы труда.

Раздел 7. Регулирование рабочего времени и времени отдыха.

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Раздел 9. Социальное партнерство участников соглашения.

Раздел 10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

Раздел 11. Обязательства Табасаранской районной организации Профсоюза

Раздел 12. Контроль за выполнением Соглашения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее соглашение заключено между Администрацией муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан, муниципальным казенным учреждением «Управление образования» администрации муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан и Табасаранской районной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом, Законом РФ «Об образовании», Законом РФ о «коллективных договорах и соглашениях», Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РД «О профессиональных союзах», Законом РФ «Об охране труда», другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на районном уровне социально - экономических, трудовых и профессиональных отношений сторон с целью определения взаимных обязательств сторон по защите трудовых, социально - экономических, профессиональных прав и интересов работников образования района, установление дополнительных социально - экономических, трудовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и республиканским соглашениями между соответствующими министерствами и комитетами профсоюза и направлено на обеспечение стабильной и эффективной работы образовательных учреждений Табасаранского района.

1.3. Соглашение является правовым основанием для заключения коллективных договоров в учреждениях образования района, индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами соглашения являются:

- Администрация муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (**далее - Администрация района**);
- муниципальное казенное учреждение «Управление образования» администрации муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (**далее - Управление образования**);
- Табасаранская районная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (**далее - Районная организация Профсоюза**).

1.5. Стороны договорились о том, что:

- Районная организация профсоюза, первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений образования при разработке и заключении коллективных договоров, а также при ведении переговоров по решению трудовых и социально - экономических проблем.

В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых

отношений в образовательных организациях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

Коллективные договора для работников - членов профсоюза учреждений образования устанавливают их права и гарантии в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением. Учреждения при наличии финансовых и материальных средств, в том числе предоставляемых учреждениями, местными органами, спонсорами, могут расширять эти гарантии, что фиксируются в коллективных договорах;

В течение срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении необходимости дополнения настоящего Соглашения заинтересованная сторона вносит соответствующее представление для ведения переговоров на основании действующего законодательства и Соглашением. Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Каждая из сторон несет, в соответствии с законодательством, ответственность за уклонение от участия в переговорах, их задержку, принесенный ущерб сторонам невыполнением или ненадлежащим выполнением обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

1.6. В случае реорганизации сторон Соглашения, права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Установленные соглашением гарантии распространяются на работников муниципальных учреждений системы образования Табасаранского района, являющихся членами профсоюза народного образования и науки РФ. Действия данного Соглашения могут быть распространены на работников образования, не являющихся членами профсоюза по их письменной просьбе.

1.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия, Районная организация Профсоюза - до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Администрации района, Управления образования и на странице Районной организации Профсоюза сайта Республиканской организации Профсоюза образования.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Республике Дагестан, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Администрация района и Управление образования:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.

2.2.3. Информировать Районную организацию Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию районных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.4. Организует совместно с Районной организацией Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.5. Предоставляют Районной организации Профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы образования, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает возможность представителям Районной организации Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере образования и других мероприятиях.

2.2.7. Направляет в Районную организацию Профсоюза для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего

в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Районной организации Профсоюза в их разработке.

Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций:

- от участия в коллективных переговорах с первичной профсоюзной организацией, входящей в структуру Районной организации Профсоюза;

- от предоставления информации стороне работников (первичной профсоюзной организации, входящей в структуру м), необходимой для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора;

- от осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.3. Районная организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

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

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

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31 декабря 2028 года или до подписания следующего Соглашения.

2.4. Стороны договорились, что:

- переговоры по заключению Соглашения на 2026 - 2028 годы будут начаты в январе 2026 года с положением начатой работы по совершенствованию социального партнерства.

- условия коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров, ухудшающих положения работников по сравнению с настоящим

Соглашением, считать недействительными.

3. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

3.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется комиссиями из равного количества представителей сторон по договоренности или сторонами Соглашения и их представителями.

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

3.3. Комиссия по подготовке и заключению Соглашения утверждается по взаимной договоренности сторон, она рассматривает ход выполнения Соглашения, готовит материалы к отчету о его выполнении.

Управления образования и Районная организация Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до сведения учреждений образования и профсоюзных органов.

3.4. Каждая из сторон:

- назначает ответственных за выполнение мероприятий, включенных в текст Соглашения;

- несет 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 невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом;

- принимает совместно меры по фактам нарушения со стороны работодателей или профорганов.

- в период действия настоящего Соглашения соблюдает установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

3.5. Отчет о ходе и итогах выполнения Соглашения рассматриваются на совместном заседании Совета по образованию, РК профсоюза с участием представителей Администрации района не реже одного раза в год и доводится до сведения работников учреждений образования, профсоюзных органов через информационные листки или СМИ.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, территориальным Соглашением и коллективными договорами, заключенными в учреждениях образования.

4.1.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.1.2. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

С руководителем образовательных учреждений срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон

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

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

4.1.5. Работодатели в соответствии с Программой, а также 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 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные)

обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

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

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

4.1.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с мнения профсоюза.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и

других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.2.1. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 - месяца (ст. 73, 162 ТК РФ.) При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.2.2. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, 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 работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.2.3. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников 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, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных

организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с 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.

4.2.4. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

4.2.5. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

4.2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в др. случаях);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

4.2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другим локальным нормативными актами, действующими в учреждении.

4.2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2.9. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

вести трудовые книжки работников в выбранном ими формате, в том числе по личному заявлению работника обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает ведение электронной трудовой книжки;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой **статьи 195.3 ТК РФ**.

4.3. Управление образования и Районная организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

4.3.1. В коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

4.3.2. В коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан

предпенсионного возраста;

лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.3.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.3.4. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие соглашения к трудовому договору, предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

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 по инициативе работодателя может быть временно переведен 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.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая 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 науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

5. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

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

5.1. Управление образования обязуется:

5.1.1. Добиваться от администраций образовательных учреждений района:

- Обеспечения права каждого работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

- Заключения с соответствующим профсоюзным комитетом соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, намеченных расходов и ответственных должностных лиц.

- Проведения всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране

труда, сохранности жизни и здоровья работников и детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

- Обеспечить образовательные учреждения нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами регистрации инструктажа и другими информационными материалами.

- Обеспечить работников специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

- Обеспечить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

- Проведения своевременного и качественного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством

- Предоставления работнику другой работы на время устранения возникшей опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда и отказе его от продолжения этой работы, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- Обеспечения гарантий и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

- Разработки и утверждения на каждое рабочее место согласованных с профкомом инструкций по охране труда и технике безопасности (**ст. 212 ТК РФ**)

- Обеспечения соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- Создания и функционирования в каждом учреждении совместных комитетов по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители администрации и профсоюзной организации.

- Оборудования комнат для отдыха и психологической разгрузки работников учреждений образования.

- Представлять оплачиваемое время уполномоченным профсоюзных комитетов и членов комиссий по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за соблюдением условий и охраны труда.

- Предоставлять льготы и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда согласно действующему законодательству

- Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных учреждений района.

- В случае предполагаемого сокращения работников, не менее чем за 3 месяца предупредить райком профсоюза об этом и предполагаемых мерах по социально - трудовой защите высвобождаемых работников

- Своевременно информировать ЦЗН о предстоящем высвобождении работников и имеющихся вакансиях.

- Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Трудового кодекса, настоящего Соглашения или коллективного договора в учреждении по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.1.2. Организовать курсы по обучению и проверке знаний по охране труда на 2024 -2027 годы для руководителей образовательных учреждений и членов комиссий по охране труда.

5.1.3. Обеспечить проведение спецоценки по условиям труда.

5.1.4. Добиваться финансирования для проведения мероприятий по охране труда в соответствии с Соглашением по охране труда, заключенными администрациями образовательных учреждений с профсоюзными комитетами.

5.1.5. Принимать меры по приведению в соответствие с САНПиН наполняемость классов и групп.

5.1.6. Не принимать без согласования с райкомом профсоюза акты, касающиеся изменений условий труда, продолжительности рабочего времени, привлечения учителей и других работников к несвойственным им обязанностям или привлечения работников за пределами рабочего времени.

5.1.7. Сообщать райкому профсоюза в 2-х дневный срок обо всех случаях травматизма на производстве, включить в состав комиссий по расследованию таких случаев представителей профсоюзной организации.

5.1.8. Не допускать использование помещений образовательных учреждений не по назначению.

5.1.9. Организовать систему повышения квалификации педагогических кадров, осуществлять работу по своевременной аттестации руководящих и педагогических кадров учреждений образования в соответствии с Законом «Об образовании РФ», действующим положением об аттестации педагогических кадров.

5.1.10. Обязать руководителей учреждений образования производить тарификацию на новый учебный год совместно с председателями первичных профорганизации.

5.2. Администрация района обязуется:

5.2.1. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

5.2.2. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.3. 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 размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы

эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

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

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 по условиям труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

5.2.4. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в соответствии ст. 217 ТК РФ.

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

5.2.6. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.2.7. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.8. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.9. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.2.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей.

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

Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер

единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

5.2.12. Предусматривают участие технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.3. Районная организация Профсоюза:

5.3.1. Обеспечивает координацию деятельности и обучение внештатного технического инспектора труда Профсоюза в соответствии с Положением о технической инспекции труда Профсоюза.

5.3.2. 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 внештатного технического инспектора труда и уполномоченных по охране труда.

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

5.3.4. 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.

5.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, 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.

5.3.6. Организует ежегодное проведение и подведение итогов республиканского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

5.3.7. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.8. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

5.3.9. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

готовности организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, к началу учебного года;

организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

5.4. Стороны совместно:

5.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению организацией мер по охране труда.

5.4.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

5.4.3. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

5.4.5. Выделять необходимые средства на подготовку учреждений образования к новому учебному году и отопительному сезону, на обеспечение в полном объеме расчетов за потребляемые этими учреждениями электроэнергию, газа.

5.4.6. Осуществлять подготовку материальной базы образовательных учреждений к началу нового учебного года и отопительного сезона. 5.3.7. В целях улучшения организации работы по обеспечению здоровых безопасных условий труда в образовательных учреждениях координировать работу специалиста по охране труда, разработать план его работы до 2021 года.

5.5.7. Выделять достаточное количество средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в образовательных учреждениях, в соответствии с коллективными договорами этих учреждений по проведению мероприятий по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии, заключенными с профсоюзными комитетами.

5.5.8. Оказывать методическую и практическую помощь учреждениям образования в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда, по организации обучения специалистов, членов комиссий по охране труда, по обеспечению учреждений нормальной документацией по охране труда, по экологической обработке в местах расположения этих учреждений, информировать о принимаемых мерах по улучшению этой обстановки.

5.5.9. Обеспечивать бесплатное медицинское обследование при приеме на работу и при периодических медицинских осмотрах.

5.5.10. Содействовать трудоустройству высвобождающихся кадров. Представлять лицам, уволенным по сокращению штатов преимущественное право на возвращение и занятие вновь открывающихся вакансий.

5.5.11. При утверждении бюджета на очередной финансовый год предусматривать расходы на обеспечение учреждений образования мягким и

твердым инвентарем, на ремонт детских и школьных площадок, на приобретение учебно-наглядных пособий.

5.5.12. Не допускать приватизации объектов образования, их закрытия или перепрофилирования.

5.5. Районная организация Профсоюза обязуется:

5.5.1. Оказывать бесплатную юридическую помощь, консультацию и правовую помощь членам организации в вопросах занятости, найма и увольнения, предоставления льгот и гарантий, контролировать соблюдение трудового законодательства в пределах своей компетенции.

5.5.2. Оказывать методическую и правовую помощь профсоюзным организациям в разработке и заключении коллективных договоров.

5.5.3. Контролировать ход выполнения мероприятий, включенных в коллективные договора, принимать меры к работникам и должностным лицам за нарушение условий договоров в пределах своей компетенции.

5.5.4. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и техники безопасности.

5.5.5. Участвовать в работе комиссий по приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

5.5.6. Совместно с муниципальным управлением образования обязуется обеспечивать контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в учреждениях образования, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба пострадавшим.

5.5.7. Не допускать эксплуатации учебного и производственного оборудования с нарушениями норм безопасности.

5.5.8. Контролировать работу руководителей учреждений образования по соблюдению трудового законодательства в части приема и увольнения работников, соблюдения их прав и гарантий, своевременно реагировать на все нарушения, содействовать разрешению трудовых конфликтов в учреждениях образования.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций (рекомендуется аналогичное регулирование предусматривать в коллективных договорах), стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников районных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с республиканскими законами и иными нормативными актами Республики Дагестан с учетом:

Положения об установлении систем оплаты труда работников районных бюджетных и казенных учреждений, утвержденного **постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. № 345 «О внесении изменений в положения об оплате труда работников в государственных казенных бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан».**

6.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

6.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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, 24 или 36 часов. Трудовые обязанности педагогических работников регулируются квалификационными характеристиками;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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;

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

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 организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

Регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1-4 классов в классы-комплекты их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную Санитарными правилами СП 2.4.3648-20. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 классов не предусматривается.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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.

6.2.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

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

6.2.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, 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 (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.2.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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 целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.9. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, 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, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.2.10. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении)

квалификационной категории;

о сохранении 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.

6.2.11. В дальнейшем руководствоваться новым порядком аттестации педагогических работников, который вступает в силу 1 сентября 2023 года. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.3. Стороны считают необходимым:

6.3.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, 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.

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

6.3.3. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

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

6.3.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 5 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с

изменением учебных планов.

6.3.6. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа) (без занятия штатных должностей) к виду выплат компенсационного характера.

6.3.7. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

6.3.8. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

6.4. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации по осуществлению выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 09 апреля 2024г. № АН-657/09, и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя» (с изменениями Постановление Правительства РФ № 542 от 24 апреля 2024г).

6.4.1. Контролировать своевременность, в установленные законом сроки (ст.136 ТК РФ), выплату зарплаты в учреждениях образования, правильность и своевременность ее начисления, а также выплаты, установленные стимулирующие доплаты и надбавки.

6.4.2. Устанавливает надбавки или премии победителям профессиональных районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Учитель года родного языка», «Самый классный классный», других конкурсов педагогов или педагогических коллективов.

6.4.3. Лицам, награжденным Почетным нагрудным знаком РФ, нагрудным знаком «Отличник общего образования РД» и работающим в образовательных учреждениях подведомственных МО РФ, установить ежемесячную поощрительную надбавку в размере до 10 % от должностного оклада за счет стимулирующих средств.

6.4.4. В полной мере своевременно финансировать образовательные учреждения средствами на выплату заработной платы и отпускных.

6.4.5. Своевременно издавать Постановление (Распоряжение) по изменению заработной платы и перерасчетам различных выплат и передавать бухгалтерам образовательных учреждений и отдел образования.

РК профсоюза обязуется:

6.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам учреждений зарплаты, пособий, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.

6.4.7. Оказывать методическую и консультативную помощь профсоюзным организациям в вопросах разработки и применения Положения по оплате труда работников бюджетной сферы, содействовать консультативному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

6.4.8. Контролировать в пределах своей компенсации соблюдение руководителями учреждений образования Трудового кодекса РФ в части оплаты труда работников учреждений образования.

Стороны совместно обязуются:

6.4.9. Организовывать работу по расстановке кадров на новый учебный год.

Рассматривают трудовые споры об установлении новых или изменении существующих условий труда.

6.4.10. Представлять работников учреждений образования к награждению и поощрению в установленном порядке.

6.4.11. Взаимодействовать в вопросах социальной поддержки работников учреждений образования.

Стороны считают:

6.4.12. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые два дня нетрудоспособности работника выплачиваются за счет средств работодателя.

6.4.13. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные условия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размера оплаты труда.

7. РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

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

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, как непосредственно в образовательных организациях, так и за ее пределами, в том

числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством 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 либо 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 соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ. В настоящее время таким нормативным правовым актом обязательным для применения является приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. 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 (приложение № 3 к Соглашению) в организации в соответствии законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

по возможности, предусматривается один свободный день для методической работы и повышения квалификации.

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

7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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 (ст. 153 ТК РФ).

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. Привлечении работников учреждений к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждений, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.4. Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

7.5. Для руководящих работников, работников из числа административно

- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности - 36 часов.

7.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

7.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным или дополнительным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

Для педагогических работников каникулярное время, не совпадающее с очередным или дополнительным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Коллективным договором может быть предусмотрено определенное

количество рабочего времени в период каникул, которое педагогические работники могут использовать для методической работы без присутствия в учреждении.

7.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

7.9. Предоставление ежегодных 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, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

7.10. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

7.11. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124,125 ТК РФ. Лица, которым присвоено звание «Ветеран труда», имеют право на получение оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

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

7.14. 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.

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

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

7.17. 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 Народным Комиссариатом Труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

7.18. 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.

7.19. При проведении специальной оценки условий труда с целью

реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

7.21. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 3 дня
- в случае свадьбы работника или его детей 6 дней
- на похороны близких родственников - 6 дней
- работникам, проработавшим учебный год без больничных листов - 6 дней в каникулярный период
- работникам, принимаемым участие в ремонте школы на безвозмездной основе - до 12 дней в каникулярный период;
- председателю первичной профорганизации - 10 дней в каникулярный период;
- членам профкома - 4 дня в каникулярный период;
- руководителям школы и межшкольных метод объединений - 8 дней в каникулярный период;
- работникам учреждений образования, принимавшим участие в районных и республиканских спортивных соревнованиях, и в смотрах художественной самодеятельности - до 7 дней в каникулярный период.
- молодым педагогам- женщинам (в возрасте до 30 лет), имеющим детей в возрасте до 12 лет - из расчета 1 день за отработанный месяц в каникулярный период.

7.23. Предоставлять ежегодно работникам отпуск без сохранения заработной платы по их желанию:

- работающим пенсионерам по старости - 15 дней
- работающим инвалидам - 60 дней

- работникам, имеющим звания Ветеран труда - 30 дней
- работникам, имеющим награды РД, РФ, или СССР за педагогическую работу - 20 дней.

Предоставление всех отпусков производится администрацией учреждения после обязательного согласования с профсоюзным комитетом.

7.22. Предельного объема учебной и иной педагогической работы, который может выполнять педагогический работник в том же учреждении, не установлено. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.

7.23. Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательного учреждения по согласию с профсоюзным комитетом: предварительную - до ухода в отпуск,

окончательную - не позднее 10 дней начало учебного года.

7.24. При определении учебной нагрузки учитываются:

- сохранение преемственности классов и объема нагрузки
- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее ставки.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Управление образования, руководители учреждений образования:

Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

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

- мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников образовательных организаций,
- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- реализации права работников из числа молодежи на получение
- субсидий на приобретение жилых помещений

8.2. Администрация района в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

8.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

8.3.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.3.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований из Республиканского бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Минобрнауки Республики Дагестан.

8.4. Обеспечивают ежемесячную выплату по коммунальным услугам педагогическим работникам в установленном порядке.

8.5. Администрация района при формировании предложений к проекту районного бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счет средств бюджета.

8.6. Осуществляет выплату из средств экономии фонда заработной платы учреждения дополнительно выходного пособия в размере 3-х окладов следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с сокращением штатов или ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

8.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска; -в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

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

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, при длительном отпуске, при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается на 1 год.

Стороны совместно обязуются:

8.8. На основе анализа социально-экономического положения работников образования разрабатывать и вносить Главе администрации района предложения по усилению их социальной защищенности.

8.9. Проводить совместные культурно-массовые и спортивные мероприятия, посвященные профессиональным праздникам, другим датам и конкурсам.

8.10. Организовать и проводить районные конкурсы «Учитель года», «Вожатый года», «Учитель года родного языка», «Воспитатель года», «Самый классный классный».

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО УЧАСТНИКОВ СОГЛАШЕНИЯ

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

9.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

9.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе рабочей группы по заключению Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), являющейся органом социального партнерства на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

9.1.4. Способствовать повышению эффективности заключенного соглашения на территориальном уровне и коллективных договоров в организациях.

9.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

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

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

9.1.8. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.9. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации 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:

- развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнёрства, работы по принятию и реализации коллективных договоров и др.);
- создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;
- создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое).

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодёжи, в рамках управления персоналом;
- внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

9.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

9.4. Сохранить существующий порядок перечисления профсоюзных взносов по безналичному расчету, не допускать задержки перечисления указанных средств на счет территориальной профсоюзной организации.

9.5. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования Профсоюза, а в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

9.6. Добиваться предоставления первичным организациям профсоюза бесплатно помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной.

9.7. Согласовать с РК профсоюза проекты нормативных документов, затрагивающих социально-экономические, трудовые права и интересы работников учреждений образования.

9.8. Давать председателю РК профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.17 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».

9.9. Создать условия для осуществления обучения представителей сторон социального партнерства по вопросам трудовых отношений.

9.10. Считать, что члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов конференций, а также для участия в работе их выборных органов с оплатой этого времени согласно тарификации, за счет средств образовательных учреждений на условиях подмены их на основной работе.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориального и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации,

настоящего Соглашения, устава образовательной организации, коллективного договора.

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

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

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

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

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного

согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатный инспектор труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

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

10.3.5. Стороны признают гарантии освобожденного профсоюзного работника, избранного (делегированного) в состав профсоюзных органов:

10.3.6. Работнику, избранному (делегированному) на выборную должность в профсоюзный орган, предоставляется после окончания срока его 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) Профсоюз 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.

10.3.7. Сохранение за освобожденным профсоюзным работником продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

10.3.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.3.9. 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 Соглашения.

10.3.10. Работодатель по согласованию с профкомом учреждения рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе администрации по всем основаниям; - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)

- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)

- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
- Распределение учебной нагрузки;
- Утверждение расписания уроков;
- Массовые увольнения.
- Увольнение по сокращению штатов или должностей.
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка.
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- Составление графиков сменности.
- Утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ)
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст.147 ТК РФ)

- Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.ст.193,194 ТК РФ).
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТАБАСАРАНСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Районная организация профсоюза и первичные организации обязуются:

11.1. Оказывать помощь в защите трудовых прав и интересов членов профсоюза в суде, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально - экономических вопросов

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах увольнения, предоставления льгот и компенсаций, оплаты труда в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

11.3. Доводить информацию, предоставляемую Управлением образования и республиканским комитетом профсоюза до первичных организаций профсоюза.

11.4. Не выступать в качестве организатора забастовок в случае выполнения партнерами обязательств, предусмотренных в настоящем Соглашении, а также в коллективных договорах, зарегистрированных в отделе по труду.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленным сторонами Соглашения.

12.2. Информация об исполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета по образованию и президиума районной организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных профсоюзных организаций.

12.3. Представители сторон Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, на предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия).



Пронумеровано, прошнуровано
41 (сорок один) лист

Председатель Табасаранской
районной организации
Общероссийского Профсоюза

образования и науки
Зердес
Керимов З.С.

