

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ И
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
на 2025-2027 годы**

Понятия, применяемые в настоящем Региональном отраслевом Соглашении (далее Региональное Соглашение):

Работники - работники образовательных учреждений, организаций образования Рязанской области (далее – работники).

Работодатели (далее – работодатели) - организации образования: министерство образования Рязанской области (далее – Министерство), районные, городские, окружные органы управления образованием (далее – управление образования), образовательные учреждения Рязанской области (далее – образовательные организации).

Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

Рязанская областная организация Профессионального союза работников народного образования и науки (далее – Областная организация Профсоюза);

Профсоюзные органы: областной – комитет Областной организации Профсоюза (далее – Областной комитет), президиум Областной организации Профсоюза; территориальный – комитет (совет) районной, городской, окружной профсоюзной организации (далее – территориальный комитет); первичной профсоюзной организации – профсоюзный комитет.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия).

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое Соглашение между министерством образования Рязанской области и Рязанской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Региональное Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области, с учетом Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение¹), Регионального Соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы, заключенное 27 марта 2024 года между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 17 апреля 2024 г., регистрационный № 12/24-26.

работодателями Рязанской области на 2025 - 2027 годы (далее Трехстороннее областное Соглашение) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций, находящихся в ведении министерства образования и молодежной политики Рязанской области.

Региональное Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников образования Рязанской области.

Региональное Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

Региональное Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений (далее – территориальные Соглашения), коллективных договоров в образовательных организациях, находящихся в ведении Министерства образования Рязанской области (далее – коллективные договора), трудовых договоров с работниками организаций (далее – трудовые договора) и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Положения Регионального Соглашения рекомендуются к использованию при заключении коллективных договоров в организациях, в отношении которых функции и полномочия учредителя исполняют муниципальные органы власти.

1.2. Сторонами Регионального Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники, в лице их полномочного представителя - Рязанской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки (далее – Областная организация Профсоюза);
- работодатели, в лице их полномочного представителя - министерства образования Рязанской области (далее – Министерство).

1.3. Действие Регионального Соглашения распространяется на всех работников и работодателей организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в состав Областная организация Профсоюза);

Пункты Регионального Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов

Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Областная организация Профсоюза является полномочным представителем работников при разработке и заключении Регионального Соглашения, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, охране труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах его компетенции.

1.4.2. На уровне муниципалитетов (районов, городов, округов) заключаются территориальные Соглашения, которые могут устанавливать более льготные условия труда и социальные гарантии работникам образования, конкретизировать и дополнять положения действующего законодательства и настоящего Регионального Соглашения.

1.4.3. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях между работниками и работодателями 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, Общероссийским отраслевым Соглашением и настоящим Региональным Соглашением.

В Коллективном договоре с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей организации могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Общероссийским отраслевым Соглашением и настоящим Региональным Соглашением.

Министерство и Областная организация Профсоюза в установленном сторонами порядке (*приложение №9*) осуществляют учет и ведомственную регистрацию территориальных Соглашений, дополнительных соглашений к ним, их анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщение опыта по их разработке, регистрации и реализации.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Региональному Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Регионального Соглашения и доводится до сведения работников, работодателей и профсоюзных организаций.

Дополнительное Соглашение к Региональному Соглашению подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области.

1.4.5. Ни одна из сторон, подписавших Региональное Соглашение, не вправе в течение его срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.4.6. После уведомительной регистрации Регионального Соглашения в установленном законодательством Российской Федерации порядке Министерство направляет текст настоящего Регионального Соглашения в организации и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, Областная организация Профсоюза - в территориальные и первичные организации Профсоюза, а также стороны размещают его текст на официальных сайтах Министерства (minobr.ryazangov.ru) и Областной организации Профсоюза (www.ryazanprof.ru).

1.4.7. Региональное Соглашение заключено на срок – 3 года, вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

Стороны имеют право 1 раз продлить (пролонгировать) действие Регионального Соглашения на срок до трех лет.

Итоги выполнения Регионального Соглашения ежегодно рассматриваются на заседании коллегии Министерства и комитета Областной организации Профсоюза и доводятся до сведения образовательных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Регионального Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2027 года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Регионального Соглашения.

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

2.1.1. Участие представителей другой стороны Регионального Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; предоставление друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организаций.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции, по запросу любой из сторон Регионального Соглашения, имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- статистические данные по сети учреждений, численности обучающихся, работающих;
- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательных организаций области;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам, об объеме задолженности по выплате заработной платы;
- информацию о состоянии материально-технической базы организаций образования области, условий и охраны труда в организациях;
- показатели кадровой обеспеченности образовательных организаций;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования

- и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2. Министерство обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. Заблаговременно представляет в Областную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Рязанской области и областную Думу, других, разрабатываемых Министерством правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

Органам Управления образованием, руководителям образовательных организаций осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим органам Профсоюза, порядок согласования локальных и нормативно-правовых актов.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей Областной организации Профсоюза в работе Главной аттестационной комиссии Министерства для аттестации педагогических работников образовательных организаций Рязанской области на квалификационные категории: первую, высшую, «педагог-методист», «педагог-наставник».

Обеспечивает участие представителей Областной организации Профсоюза в работе аттестационной комиссии Министерства для аттестации руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Рязанской области, и кандидатов на должности руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Рязанской области на соответствие квалификационным требованиям по должности «руководитель», соответствие занимаемой должности «руководитель».

2.2.3. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя - наличие и выполнение коллективного договора, социальных программ и проектов, создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Региональным Соглашением, в том числе:

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

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

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

2.2.4. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.2.5. Способствует формированию в образовательных организациях с участием профсоюзного комитета системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.6. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с профсоюзным комитетом, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, Регионального Соглашения.

2.2.7. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Областная организация Профсоюза обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.3.1. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Регионального Соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций сферы образования, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

2.3.3. Оказывает профсоюзным организациям и членам Профсоюза, работодателям методическую и практическую помощь в вопросах принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.5. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключенных территориальных отраслевых Соглашений и коллективных

договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.6. Анализирует поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы организаций образования и направляет предложения в Министерство, Правительство Рязанской области.

2.3.7. Организует обучающие семинары, в том числе в режиме онлайн, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам социального партнёрства, размещает соответствующие материалы на сайте Областной организации Профсоюза.

2.3.8. Способствует повышению эффективности заключаемых территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров, осуществления мониторинга своевременности их принятия.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных профсоюзных органов в проведении аттестации педагогических работников.

2.3.10. Проводит анкетирование и (или) мониторинги общественного мнения работников образовательных организаций по вопросам трудовых отношений и информирует Министерство об их итогах.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны:

2.4.1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, способствовать решению через Региональное, территориальные соглашения и коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Региональным Соглашением обязательства и договоренности.

2.4.2. Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Регионального Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения Регионального Соглашения (*Приложение № 1*).

Срок полномочий отраслевой комиссии - весь период действия Регионального Соглашения. Отраслевая комиссия разрабатывает и вносит на рассмотрение коллегии министерства и президиум Областной организации Профсоюза план мероприятий по выполнению Регионального Соглашения. Согласно Приложению №1 создаются территориальные отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также комиссии образовательных организаций.

2.4.3. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании) способствуют функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

2.5. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между представителями обучающихся в учреждениях профессионального образования и их администрациями по вопросам обеспечения их прав и интересов в виде соглашений, прилагаемых к коллективным договорам.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием.

3.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

3.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.1.2. В установленном порядке обращаться в органы государственной власти Рязанской области для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных организаций;
- увеличения норматива расчетной стоимости одного обучающегося (воспитанника) при подушевом финансировании;
- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных организаций различных типов и видов;
- освобождения организаций от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.1.3. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения.

3.2. Министерство ежегодно обеспечивает включение в проект областного бюджета на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

- 1) оплату труда работников;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;
- 3) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников образования (Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и

работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования, работающим на селе;

5) капитальный и косметический ремонт подведомственных организаций образования;

6) субвенции местным бюджетам в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников образовательных организаций, расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (в том числе приобретение специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами), (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации;

7) отдых и оздоровление работников.

4. Трудовые отношения.

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

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии Трудовым Кодексом РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) 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). Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 6¹ и 6² статьи 47 Федерального закона об образовании, рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза, положений отраслевых Соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

4.1.3. 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 недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.4. 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 и условий их установления), 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, настоящим Региональным Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.1.5. С работниками образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным чрезвычайным и санитарно-эпидемиологическим обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации 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 оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, для выполнения им трудовой функции дистанционно. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других обстоятельств, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или(и) формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

в) формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

г) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

д) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

е) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда,

установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

ж) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. В образовательных организациях не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

4.2.3. При обоснованном сокращении рабочих мест в образовательных организациях проведение необходимых мероприятий начинается в конце учебного года.

4.2.4. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях органы Профсоюза представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

4.2.5. К массовому высвобождению работников в отрасли относится:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца, представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников.

4.2.6. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почётные звания, награждённые

ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери; семейные – при наличии ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы, работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.2.7. Руководитель организации обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях: переезда работника на новое место жительства; зачисления на учебу в образовательную организацию; выхода на пенсию; необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет; необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи; в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

4.2.8. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работодатель (учредитель) должен учитывать законные интересы образовательной организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

4.2.9. Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления мотивированные предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4.2.10. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата

командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

4.2.11. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

4.3. **Министерство** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.3.1. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.3.2. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.3.3. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.3.4. Не допускать в течение учебного года отмены классного руководства в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при

надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (групп). Сохранять преемственность осуществления классного руководства в классах (группах) на следующий учебный год. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах (группах) одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

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

4.3.6. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.3.7. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпусках в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

4.4. Областная организация Профсоюза обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Регионального Соглашения.

4.4.2. Оказывать профсоюзным организациям и членам Профсоюза, работодателям практическую помощь в вопросах соблюдения трудового законодательства и т.д.

4.4.3. Своевременно информировать Министерство о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Регионального Соглашения с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

4.4.4. Организовывать обучающие семинары, в том числе в режиме онлайн, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, размещать соответствующие материалы на сайте Областной организации Профсоюза.

4.4.5. В целях предупреждения, выявления нарушений норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ежегодно проводить региональные профсоюзные проверки.

5. Оплата труда и нормы труда.

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных организаций, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с профсоюзным комитетом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. В положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда осуществляется 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 конкретных 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 педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами

труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом;

- определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

- 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;

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

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- положений, предусмотренных 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675) (далее – приказ № 1601), приложением к приказу Минобрнауки России № 536, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых

(должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- 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;

- финансового обеспечения малокомплектных образовательных организаций и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, реализующих основные общеобразовательные программы, включающего в том числе затраты на осуществление образовательной деятельности, не зависящие от количества обучающихся;

- 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, а также с учетом количества часов, необходимых для отдельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.). 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. Рекомендуется объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

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

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

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

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

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

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

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

5.1.4. Положение об оплате труда работников образовательных организаций включает в себя:

- размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее – оклады (ставки) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников организаций в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей организаций.

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

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

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

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

- г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с

учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.6. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работника (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с нею видов отчётной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.1.7. Оплата труда медицинских, библиотечных работников организаций образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

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

5.1.10. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, забастовки из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.1.11. Установленное вознаграждение за классное руководство начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по

применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № 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 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800) (далее - постановление № 850).

5.1.12. Рекомендовать работодателям в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

5.1.13. Обеспечивать обязательное участие представителей профсоюзных органов в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата.

5.1.14. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре их заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей и работников в соответствии с конкретными показателями.

При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательных организациях.

5.1.15. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.1.16. 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, другая дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящая в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

5.1.17. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.1.18. Рекомендовать работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций:

а) механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) образовательных организаций высшего образования, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

б) установление выплат стимулирующего характера в размере не менее 20 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;

в) установление выплат стимулирующего характера преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня;

г) установление выплат компенсационного характера педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР).

5.2. Министерство в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.2.1. В интернатных организациях всех типов и наименований, детских домах не допускать разделение рабочего дня с перерывом более двух часов. В случае невозможности выдержать это условие и согласия работника на работу с разрывом осуществлять доплаты в размере не менее 30% как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ).

5.2.2. Образовательные организации самостоятельно устанавливают формы вознаграждения работников, ответственных за организацию подвоза и питания учащихся, и фиксируют это в коллективном договоре.

5.2.3. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

5.2.3.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.2.3.2. Работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.3.3. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, школ-интернатов, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

5.2.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.5. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за

пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2.6. 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 профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на

условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.7. Работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается денежная компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Рязанской области.

5.2.8. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, осуществляется с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

5.2.9. При оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, учитывать положения главы 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положение статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года).

5.2.10. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.3. **Стороны** при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников договорились:

5.3.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.3.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных

целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5.3.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук, кандидата наук;
- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных организаций, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры";

- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

5.3.4. Месячная оплата труда работников выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

5.3.5. В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере: - 5000 руб. - специалистам с высшим образованием;
- 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием.

5.4. **Стороны** считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей Министерства региона или управлений образования муниципалитетов (округов), создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

б) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных возрастов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ;

в) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

г) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы).

5.4. Стороны в целях повышения социального статуса педагогических и иных работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации качественного и эффективного труда совместно принимают меры по:

а) сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», и средней заработной платы в регионе, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений;

б) повышению уровня реального содержания заработной платы работников образования государственных и муниципальных учреждений, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в

объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

5.5. Стороны считают необходимым:

5.5.1. Применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

5.6. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.7. Областная организация Профсоюза:

5.7.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образовательных организаций и правильностью её исчисления.

5.7.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с Министерством.

5.7.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

Вносит в ЦС Профсоюза, местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

5.7.4. Анализирует социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействует с депутатами областной Думы и Государственной Думы РФ от Рязанской области при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников образования.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

6.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. Министерство в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

6.2.1. Совместно с руководителями образовательных организаций в целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, предпринимают следующие меры:

- предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца; (в соответствии со ст.180 ТК РФ),

- по договоренности сторон предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

6.2.2. Совместно с профсоюзными органами проводит анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, актуализирует контрольные цифры приема (КЦП) в профессиональные образовательные организации, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

6.2.3. Организует систему повышения квалификации педагогических работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности региона. Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.2.4. Содействует трудоустройству выпускников среднего и высшего профессионального образования в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах и контролирует их закрепление в образовательных организациях.

6.2.5. Соблюдает гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивает командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- осуществляет дополнительную профессиональную подготовку по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.2.6. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

6.2.7. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся

достижения (заслуги) в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся.

Министерство исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 августа 2021 г., регистрационный № 64798) к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования, государственные гражданские и муниципальные служащие, работники аппарата региональных и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в регионе, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение соответствующих первичных, территориальных и региональной организаций Общероссийского Профсоюза образования.

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

6.2.9. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров образовательных организаций в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196.

6.2.10. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,

3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,

4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,

5) службы в рядах Вооружённых Сил России,

6) работы на выборных должностях,

7) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,

а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если Работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно - эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста;

- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

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

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

6.2.11. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

- а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия

первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

п. 6.2.12. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-	Аналогичная должность с названием «старший»

преподаватель	
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию), а также ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины" (ОБЗР), сверх учебной нагрузки, входящей в его основные должностные обязанности
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности и защиты Родины" (ОБЗР); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЗР)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования

концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в Министерство. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает Министерство.

6.2.13. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почётной грамотой Министерства образования и науки РФ;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством образования и науки РФ;

6) педагогические работники, осуществляющие не менее трёх лет работу по наставничеству или руководству практикой студентов;

7) педагогические работники, которые в третий и последующие разы аттестуются на соответствующую квалификационную категорию.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от демонстрации уроков ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.13.

6.2.14. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- по другой должности, если работник имел высшую категорию по другой должности и вынужден был сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.

- по новой должности работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по новой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

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

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

6.2.15. В целях защиты интересов педагогических работников:

- рекомендуется работодателям письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную

категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- рекомендуется работодателям осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

- для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения профсоюзного комитета соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

6.2.16. Участие работника в аттестационных процедурах, в том числе вне места его проживания, осуществлять за счет средств образовательной организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена. Указанное заявление подается с учетом требований пункта 37 приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от

24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3.2. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

6.3.3. Определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования.

6.3.4. Совместно участвовать в организации и проведении региональных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям», «Мастер года», «Педагогический дебют» и др.

6.3.5. Содействовать созданию условий для внедрения и реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, государственной программы по формированию профессиональной пенсионной системы на принципах софинансирования со стороны государства.

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

6.3.7. Содействовать реализации комплекса образовательных мероприятий по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, в том числе по непрерывному повышению их профессионального мастерства.

6.4. Стороны признают необходимым рекомендовать руководителям организаций и органам управления образованием:

6.4.1. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах обязательства по:

а) сохранению количества рабочих мест;

б) определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации

в регионе и особенностей деятельности организаций;

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

г) предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

д) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза

не менее чем за два месяца; определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

е) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы;

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

з) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

6.4.2. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом:

- систему мер по обеспечению студентов вторичной занятостью в свободное от учебы время;

- эффективную систему трудоустройства выпускников путем развития целевой подготовки, функционирования Центров содействия трудоустройству выпускников на базе организаций профессионального образования.

6.4.3. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок

предоставления фиксировать в трудовом договоре работника или коллективном договоре.

6.4.4. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.4.5. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;

- испытывающих затруднения:

- а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

- б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий Он-лайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

6.4.6. При разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484).

6.5. **Стороны считают**, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634).

6.6. **Областная организация Профсоюза** обязуется:

6.6.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

6.6.2. Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав

работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.6.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей учреждений, издавать информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

6.6.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

6.6.5. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Стороны рекомендуют при рассмотрении вопросов об установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, учитывать следующее:

7.1.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 (далее приказ №1601), устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 2.5 приложения № 1 к приказу № 1601, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе.

При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

7.1.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу № 536.

7.1.3. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению № 1 к приказу № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

7.2. Стороны предлагают при рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

7.2.1. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к приказу № 1601 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно - исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

7.2.2. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяца, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что

дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

7.2.3. При применении пункта 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки.

7.2.4. При определении в соответствии с пунктом 4.1 приложения № 2 к приказу № 1601 годового объема учебной нагрузки преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, на новый учебный год предлагается учитывать следующее:

преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, обеспечивать сохранение ее объема и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 приложения № 2 к приказу № 1601, то есть по аналогии с порядком сохранения объема учебной нагрузки и обеспечения преемственности преподавания, предусмотренного пунктом 2.3 приказа № 1601 для учителей;

включать в учебную нагрузку преподавателей: на рецензирование контрольных работ обучающихся заочно по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам – не менее 0,5 часа; по социально-экономическим и специальным дисциплинам – не менее 0,75 часа; для проведения экзаменов (текущих) на один экзамен – в среднем 15 минут на каждого обучающегося; на проведение приемных экзаменов на все экзамены – по 1,5 часа на каждого поступающего; на каждого обучающегося - дипломника на консультации – до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта – до 5 часов; на оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных

экзаменов по каждому предмету – по 0,5 часа на каждого экзаменуемого, а при сдаче дипломного проекта – по 1 часу на каждый проект; за руководство практическим (технологическим и преддипломным) обучением преподавателям, выезжающим на места практики, за время нахождения в пути – из расчета 3 часа в день, а за время работы на предприятии, в учреждении, организации в качестве руководителя практики – 6 часов в день, а на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных по месту нахождения образовательной организации – в зависимости от затраченного количества часов, но не более 3 часов в день.

7.2.5. Применение пункта 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601 об уменьшении годового объема учебной нагрузки преподавателей, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, осуществлять, как это указано в письме Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России от 14 октября 2016 г. № 06/1231.

За часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601, производится дополнительная оплата по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года при условии выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации, или уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу № 1601.

7.2.6. При применении пункта 7.1.1 приложения № 2 к приказу № 1601 в случаях, если в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, имеется недостаток преподавателей по отдельным направлениям подготовки, по представлению руководителей таких образовательных организаций, согласованному с профсоюзным комитетом, решением учредителя учебная нагрузка преподавателей может устанавливаться в объеме, превышающем 1440 часов в учебном году.

7.3. Стороны договорились, что:

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

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

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

7.3.2. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Образовательные организации самостоятельно определяют их вид или размер оплаты и фиксируют в коллективном договоре.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации без обязательного присутствия в образовательной организации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

7.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

7.3.4. 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.

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более 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).

7.3.5. 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 предусматриваются 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. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

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

7.3.6. При проведении специальной оценки условий труда в целях 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, а где она не проведена, в соответствии со списками. (Приложение № 3).

7.3.7. В летнее время, когда значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций, в которых созданы такие группы для детей, воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп могут в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников этих организаций.

7.3.8. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532), с изменением, внесенным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2020 г. № 748 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 августа 2020 г., регистрационный № 59142).

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.

7.3.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация организации вправе привлекать их к педагогической и воспитательной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

7.3.10. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

7.3.11. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

7.3.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.4. Областная организация Профсоюза обязуется:

7.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Соглашения.

7.4.2. Оказывать профсоюзным организациям и членам профсоюза, работодателям практическую помощь в вопросах рабочего времени и времени отдыха.

7.4.3. Своевременно информировать Министерство о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Регионального Соглашения с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

7.4.4. Организовывать обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам рабочего времени и времени отдыха, размещать соответствующие материалы на сайте Областной организации Профсоюза.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Рекомендовать муниципальным органам управления образования и руководителям организаций образования, исходя из финансовых возможностей (в том числе путём создания фондов социальной защиты), осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одной организации и средним заработком;
- единовременную выплату работникам за подготовку учеников - медалистов, победителей олимпиад;
- предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в дошкольных организациях;

- выплату к отпуску лечебного пособия педагогическим работникам организаций в размере не менее оклада (ставки);
- доплату работникам, награждённым федеральными, региональными, муниципальными наградами в области образования;
- льготы на проезд работникам образования, проживающим в городах, районных центрах, работающим в сельских и поселковых образовательных организациях;
- проведение профилактических медицинских осмотров работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- дотацию на питание работникам ДОО;
- выплату выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу в сельской местности, единовременного пособия на хозяйственное обустройство;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- материальную помощь работникам при рождении ребёнка, в случае длительного лечения, стихийного бедствия, смерти близких родственников, несчастного случая и т.д.;
- снижение размера родительской платы работникам дошкольных образовательных организаций за содержание их детей в дошкольных образовательных организациях согласно ст. 65. п. 2 Закона РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях, и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров;
- и др.

Конкретные виды социальной защиты и порядок их предоставления определяются территориальными отраслевыми Соглашениями и коллективными договорами.

8.1.2. Рекомендовать работодателям и профсоюзным организациям:

8.1.2.1. Предусматривать в коллективных договорах дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, а с учётом производственных и финансовых возможностей с сохранением заработной платы, в соответствии со ст.116 Трудового кодекса РФ:

- а) в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному отпуску), в следующих случаях:
 - учителям и преподавателям при частой подмене временно отсутствующих коллег – до 5 рабочих дней;

- работа без больничных листов - из расчета два календарных дня за каждое полугодие;
- не освобождённому председателю профсоюзной организации – до 5 дней;
- б) в дни по факту события:
 - переезд на новое место жительства – до 3 дней;
 - бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
 - проводы ребёнка в армию – 2 календарных дня;
 - день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
 - и др.

8.1.2.2. Считать важным создание в организации системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада, ставки.

8.1.3. Дети работников федеральных, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, областных и муниципальных образовательных организаций имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные организации, что закрепляется в территориальных отраслевых Соглашениях.

8.2. **Министерство** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

8.2.1. В соответствии с Законом Рязанской области от 13 сентября 2006 г. N 101-ОЗ «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа)» педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, составляет не менее 10 лет и на момент выхода на пенсию они имели это право.

8.2.2. Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в пределах выделенных организации средств.

8.2.3. Освобождает педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период исполнения ими обязанностей по проведению ЕГЭ и ГИА с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Рязанской области, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается постановлением Правительства Рязанской области.

8.2.4. Создает условия для организации отдыха и питания работников на рабочем месте. Предусматривает возможность организации питания для педагогов, привлеченных к проведению единого государственного экзамена (ЕГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА).

8.2.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ 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, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

8.2.6. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору

8.3. Областная организация Профсоюза обязуется:

- оказывать бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

9. Молодёжная политика.

В целях развития потенциала системы образования региона, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

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

- а) проведение работы с работниками из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования с целью закрепления их в образовательных организациях;

- б) содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

- в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

- г) внедрение в образовательных организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

- д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- ж) формирование клубов, советов, комиссий по работе с педагогическими работниками из числа молодежи.

9.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров и территориальных Соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также

обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, педагогической направленности, содержащие, в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

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

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, отраслевыми соглашениями, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, в том числе по очной форме, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

е) развитию творческой активности молодежи;

ж) поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, работавший в период обучения в образовательной организации в педагогической должности и

продолживший там работать после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании.

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход Работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашениями и коллективными договорами.

9.3.3. В целях выявления и поддержки молодых талантливых педагогических работников продолжить проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», профильной площадки «Старт в профессию» и других мероприятий.

9.3.4. Работодатели в отношении молодых специалистов:

9.3.4.1. При приёме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

9.3.4.2. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития;

9.3.4.3. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

9.3.4.4. Создают условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

9.3.4.5. Содействуют их участию в работе Совета молодых педагогов и других педагогических общественных объединений.

9.4. Стороны совместно содействуют:

- работе Совета молодых педагогов Рязанской области, регионального клуба «Наставник», Совета молодых преподавателей СПО;
- созданию и активной работе в муниципалитетах и округах советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

9.5. Министерство в пределах своей компетенции:

- утверждает список получателей и производит единовременную выплату молодым специалистам в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 17 апреля 2013 г. N 96 "Об утверждении размера, Порядка и условий предоставления единовременных выплат молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные учреждения";

- утверждает список получателей грантов из числа молодых специалистов общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, в соответствии

с Постановлением Правительства Рязанской области от 5 июня 2013 г. N 146 "Об утверждении Порядка предоставления грантов молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные организации, расположенные в сельской местности";

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам и вопросам молодых педагогов.

9.6. Областная организация Профсоюза:

9.6.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов работников из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования -

- членов Профсоюза;

9.6.2. Обобщает опыт и практику работы органов местного самоуправления, территориальных и первичных профсоюзных организаций по социальной поддержке молодых специалистов;

9.6.3. Рекомендует комитетам территориальных организаций и профсоюзным комитетам первичных организаций совместно с органами, осуществляющими управление в сфере образования, работодателями проводить посвящение в педагоги и поздравления молодых специалистов, в случае необходимости оказывать молодым специалистам – членам профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

10. Охрана труда.

В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников, обеспечения безопасности учебного процесса в образовательных организациях:

10.1. Министерство в пределах своей компетенции:

10.1.1. Реализует основные направления государственной политики Рязанской области по охране труда в сфере образования в том числе:

- определяет потребности по основным направлениям охраны труда, требующим при реализации значительных финансовых затрат, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, на приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств, и направляет предложения в Правительство Рязанской области по их финансированию;

- предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и здоровья работников и обучающихся образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства. Обеспечивает включение затрат на мероприятия по охране труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, при расчете нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования;

- производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками (приказ Министерства труда № 223н от 22.04.2022 г. Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве.), травматизма с обучающимися во время их пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность (приказ Минобрнауки России от 27.06.2017 № 602), разрабатывает мероприятия по их снижению.

10.1.2. Формирует в соответствии со статьями 212, 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса с введением освобожденной должности специалиста по охране труда в Министерстве и подведомственных образовательных организациях с численностью работающих более 50 человек.

10.1.3. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействует:

- стимулированию работы уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций (далее - уполномоченный по охране труда Профсоюза) через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы;

- предоставлению уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре.

10.1.4. Принимает меры по мотивации работодателей к обеспечению возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный

фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров.

Рекомендует управлениям (отделам) образования муниципалитетов (округов), осуществлять контроль за использованием образовательными организациями денежных средств из Социального фонда России на мероприятия по охране труда.

10.1.5. Включает главного технического инспектора труда Областной организации Профсоюза (далее - главный технический инспектор труда Профсоюза) в качестве независимого эксперта в области охраны труда, как обязательного члена комиссии по приёмке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных и вновь построенных объектов образования, а также при внедрении новой техники и оборудования.

Рекомендует органам управления образованием муниципалитетов, руководителям образовательных организаций включать внештатного инспектора труда территориальной организации (далее - внештатный инспектор труда Профсоюза) и уполномоченных по охране труда Профсоюза соответственно в состав комиссий по определению готовности образовательных организаций к новому учебному году, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

10.1.6. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений, относящихся к сфере образования Рязанской области, определяет возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

10.1.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.

10.1.8. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

10.1.9. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда, по спискам в случае её отсутствия) (приложение № 1, 2) в соответствии с Трудовым

кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

10.1.10. Обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования (обследований работников подведомственных организаций образования) в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, с перечнями и в порядке, предусмотренном совместным приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры" в установленном порядке обеспечивает оформление им медицинских книжек и допуск к работе за счёт средств бюджета.

10.2. Министерство способствует реализации работодателями и их представителями полномочий (обязанностей) в соответствии с требованиями законодательства по:

10.2.1. Обеспечению создания и функционирования системы управления охраной труда, проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217 и 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.2. Выделению средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, 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 коллективному договору.

10.2.3. Использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными

производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

10.2.4. Созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

10.2.5. Обеспечению проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

10.2.6. Обеспечению приобретения за счет средств работодателя и выдачу работникам средств индивидуальной защиты (*Приложение 4*), и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами.

10.2.7. Обеспечению за счет средств работодателя проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.8. Проведению обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.9. Осуществлению взаимодействия с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций; проведению мониторинга состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

10.2.10. Обеспечению условий для осуществления уполномоченными по охране труда Профсоюза контроля за соблюдением норм и правил по охране труда; включению в коллективные договоры и соглашения положений о предоставлении оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и установления надбавки в размере не менее 20 процентов должностного оклада.

10.2.11. Обеспечению выплаты единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного

с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

10.2.12. Включению в коллективные договоры порядка, условий и размера единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

10.2.13. Обеспечению участия представителей технической инспекции труда Профсоюза в расследовании тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев со смертельным исходом и профессиональных заболеваний; представлении информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве.

10.2.14. Обеспечению беспрепятственного допуска представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрению в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

10.2.15. Обеспечению своевременного извещения руководителем образовательной организации (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работниками и включения в состав комиссии по расследованию несчастных случаев главного технического инспектора Профсоюза, представителя профсоюзного комитета.

10.3. Областная организация Профсоюза обязуется:

10.3.1. Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь службам охраны труда органов управлений образования, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

10.3.2. Участвовать в разработке и согласовывать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации региональные, муниципальные нормативно-правовые и локальные акты по вопросам охраны труда.

10.3.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, привлекая для этих целей главного технического инспектора труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и уполномоченных по охране труда Профсоюза,

представлять интересы членов профсоюза в органах государственной власти, в суде.

В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных организаций предъявлять работодателям требования о приостановке работ.

При выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в образовательных организациях информировать Министерство и управления образования муниципалитетов (округов).

10.3.4. Обеспечивать 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, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

10.3.5. Избирать внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в территориальных профсоюзных организациях, уполномоченных по охране труда Профсоюза в каждой первичной профсоюзной организации, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда. Оказывать помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда, организовывать их обучение.

10.3.6. Осуществлять профсоюзный аудит системы управления охраной труда, оценки профессиональных рисков, специальной оценки условий труда, условий и охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

Организовывать работу главного технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда Профсоюза по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

10.3.7. Взаимодействовать с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

10.3.8. Обращаться в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, сокрытие фактов несчастных случаев на производстве с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

10.3.9. Принимать участие в лице своих представителей, включая главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по:

а) расследованию несчастных случаев на производстве с работниками организаций образования;

б) проверке готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

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

10.3.10. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, изменений условий труда работников.

10.3.11. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательных организаций.

10.3.12. Организовывать проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

10.4. Стороны совместно:

10.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

10.4.2. Рекомендуют руководителям образовательных организаций создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

10.4.3. Содействуют выполнению представлений и требований главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных по охране труда Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

10.4.4. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, за расследованием несчастных случаев на производстве, за учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм)

работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

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

10.4.6. Принимают участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного дня охраны труда, выставок по охране труда.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

11.1. Права и гарантии деятельности Областной организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, общероссийским отраслевым Соглашением, настоящим Региональным Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами.

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

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

и функционированию первичных профсоюзных организаций.

11.2.2. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации независимо от численности работников безвозмездно помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа, а также проведения заседаний, хранения документации и проведения собраний работников, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet), создавать и другие улучшающие условия, которые закрепляются в Коллективном договоре.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены

профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

11.2.5. Перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением. Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, на основании ст. 377 ТК РФ, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

11.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а также средств массовой информации для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников образования.

11.2.7. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

11.3. Стороны договорились:

11.3.1. Представители профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов управления образованием, образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других комиссий и рабочих групп по вопросам, затрагивающим права и интересы работников образования, а также в составе управляющих советов организаций.

11.3.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов её выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при распределении стимулирующих

выплат, поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

Стимулирующие выплаты председателям первичных профсоюзных организаций, членам профсоюзного комитета, уполномоченным по охране труда Профсоюза, не освобожденным от основной работы, могут устанавливаться за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение трудовых споров и др.);

- контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий трудовых договоров работников и дополнительных соглашений к ним, коллективного договора;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат определяется территориальными соглашениями, коллективными договорами, положениями об оплате труда образовательных организаций.

11.3.3. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся 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 законодательством предусмотрена возможность увольнения.

11.3.4. Совместно принимать решение о награждении ведомственными наградами работников, избранных (избравшихся) в состав профсоюзных органов. Аналогичный порядок поощрения вышеуказанных работников рекомендуется применять в муниципалитетах и в образовательных организациях.

11.3.5. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с профсоюзным комитетом:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- сроки выплаты заработной платы работникам;

- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

а так же иные положения, определённые Трудовым кодексом РФ:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- о разделении рабочего дня на части (ст. 105);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);

- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);
- и др.

11.3.6. Министерство признает объединяющие обучающихся первичные профсоюзные организации, действующие в профессиональных образовательных организациях, формой студенческого самоуправления, а их выборные органы - органами студенческого самоуправления.

11.4. **Министерство** обеспечивает выполнение, а также рекомендует органам управления образованием:

11.4.1. Содействовать деятельности профсоюзных организаций всех уровней, направленной на защиту трудовых прав работников образования.

11.4.2. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

11.5. **Стороны** признают гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

11.5.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов: председатели территориальных профсоюзных организаций, их заместители, члены Областного комитета, внештатные правовые и технические инспекторы труда Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители, уполномоченные по охране труда Профсоюза по тем же основаниям без - учета мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

11.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей)

профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

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

11.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

11.5.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11.5.5. В соответствии со ст.377 ТК РФ оплата труда председателя профсоюзного комитета может производиться за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

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

11.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

11.6.2. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении. Данное положение должно быть определено в коллективном договоре.

11.6.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года.

12. Обязательства Областной организации Профсоюза.

Областная организация Профсоюза обязуется:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего регионального Соглашения, территориальных отраслевых Соглашений, Коллективных договоров и снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников отрасли, содействовать их реализации.

12.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

12.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения, дисконтной карты и др.

12.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Региональным Соглашением.

12.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Регионального Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательных организаций области по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.7. Информировать Министерство о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие работников организаций.

13. Контроль за выполнением Регионального Соглашения.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

13.1. Министерство в течение 7 дней со дня подписания настоящего Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

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

Текущий контроль за ходом выполнения настоящего Регионального Соглашения, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая Отраслевая комиссия, созданная на основании приказа Министерства и постановления президиума Областной организации Профсоюза.

13.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Регионального Соглашения решаются Отраслевой комиссией.

13.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Регионального Соглашения, возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются Отраслевой комиссией в 15-дневный срок.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Регионального Соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

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

И.о. Министра образования
Рязанской области

Председатель Рязанской областной
организации Профессионального союза
работников народного образования и
науки РФ

О.С. Васина _____

Е. А. Митина _____

*Приложение 1
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы.*

ПОЛОЖЕНИЕ

о деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Рязанской области.

1.ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности областной, территориальных комиссий, комиссий образовательных организаций по регулированию трудовых отношений работников отрасли (далее -комиссии).

Правовую основу деятельности комиссий составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс РФ, настоящее Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Рязанской области.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования, профсоюзные организации в своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений руководствуются настоящим Положением.

2. СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ

В состав областной, территориальных комиссий входят представители исполнительной государственной, муниципальной власти, органов, осуществляющих управление в сфере образования, соответствующих организаций Профсоюза; в состав комиссий образовательных организаций – представители работодателей, органов местного самоуправления, профсоюзных комитетов.

Комиссии являются постоянно действующим органом и формируются на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом, распоряжением, от профсоюзного органа – его решением.

Деятельность представителей областной, территориальных комиссий подотчётна соответствующему коллегиальному органу; комиссий образовательных организаций - собранию коллектива.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИЙ:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;
- ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, коллективных договоров;

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на соответствующем уровне (областном, территориальном, образовательной организации);

- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов, нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников отрасли;

- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

- осуществление контроля за выполнением Регионального отраслевого Соглашения, территориальных соглашений, коллективных договоров на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИЙ:

- разрабатывать и вносить в коллегиальные профсоюзные органы, органы, осуществляющие управление в сфере образования, предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений в отрасли;

- определять порядок подготовки проектов и заключения соглашений, коллективных договоров;

- согласовывать интересы сторон при разработке проектов соглашений, коллективных договоров, их реализации и выполнении решений комиссий;

- на соответствующем уровне запрашивать у органов, осуществляющих управление в сфере образования, областной, территориальных и первичных профсоюзных организаций информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности комиссий территорий, образовательных организаций;

- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств соглашений и коллективных договоров;

- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений соглашений, коллективных договоров.

Права и обязанности членов комиссий определяются регламентом работы. Члены комиссий имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки соглашений, коллективных договоров, осуществления контроля за их реализацией.

На членов комиссий, представляющих интересы работников, распространяются гарантии и компенсации ст. 39 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИЙ

Регламент работы комиссий утверждается их решением. Из числа членов комиссий могут создаваться рабочие группы. Заседание комиссий проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов комиссии от каждой стороны.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии. Члены комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии. Возглавляют областную, территориальные комиссии сопредседатели, представляющие интересы сторон и назначенные решением коллегиальных органов.

Сопредседатели областной, территориальных комиссий:

- организуют деятельность комиссии, ее рабочих групп;
- от имени комиссии подписывают регламент, план работы, решения и соглашения;
- поочередно, согласно регламенту и плану работы, председательствуют на заседаниях комиссии;
- информируют о деятельности комиссии соответствующие коллегиальные органы сторон.

В целях координации деятельности комиссий (областной, территориальных) и организационно-технической работы по согласованию с сопредседателями из числа членов комиссии избирается ответственный секретарь. Ответственный секретарь комиссии работает под руководством сопредседателей.

Комиссию образовательной организации возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания и работы комиссии устанавливается коллективным договором.

*Приложение 2
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы.*

Перечень

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не входящие в дополнительный фонд оплаты труда (извлечения из приложения 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, в ред. от 03.01.1991 №1).

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 % тарифной ставки:

1.65. Заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом.

1.70. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

1.131. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.

1.140. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

1.142. Работы с применением ядохимикатов.

1.147. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

1.148. Вывоз мусора и нечистот.

1.150. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

1.151. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.152. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.153. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

1.155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

1.156. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

1.157. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

1.158. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.159. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.161. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

1.163. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

1.164. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.168. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.175. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.178. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.179. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

1.181. Уборка помещений, где ведутся работы (с тяжелыми и вредными условиями труда), предусмотренные в разделе 1.

1.183. Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).

*Приложение 3
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы*

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников учреждений и организаций
образования, которым в связи с вредными условиями труда
предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными
условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
и сокращенный рабочий день, утверждённого постановлением Госкомтруда
СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22,
в ред. Постановления Минтруда СССР от 29.05.1991г. №11

№ п/п	№ пункт а	Наименование профессий и работ	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах)
XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ ТУБЕРКУЛЕЗОМ.				
Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	
5.	п. 11.	Кастелянша	12	6
6.	п. 12.	Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств	12	6
7.	п. 14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра - хозяйка, няня, уборщик производственных помещений)	12	6

8.	п. 20.	Средний медицинский персонал	12	6
ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ШКОЛЫ (КЛАССЫ), ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ (КЛАССЫ), ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ.				
Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:				
10.	45	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта	30	6
11.	47	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
12.	51	Кастелянша	12	6
13.	55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6
14.	60	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	30	6
ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ				
15.*	169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха.	12	
16.	172	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения, няня (санитарка - няня) в детских яслях и ясельных группах яслей - садов	12	
17.*	174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
18.	179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12	
XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА				
19.	35	Дезинфектор	6	
20.	46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	
21.	85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6	
22.	92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12 6	
24.	109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и	6	

		"КСЕРОКС"		
25.	117	Повар, работающий у плиты	6	
26.	128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	
27.	170	Рабочие прачечных, занятые: в) в стиральном цехе или отделении (аппаратчик бельевых сушильных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды, занятый стиркой спецодежды; подсобный рабочий; оператор стиральных машин, занятый стиркой белья; отжимщик белья на центрифугах; уборщик производственных помещений); д) на стирке белья и спецодежды вручную	6 12	
28.	182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях	6	
29.	204	Стеклографист (ротаторщик)	6	
30.	211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	
XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ				
31.	48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям	12	

Примечание! Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П22, в ред. Постановления Минтруда СССР от 29.05.1991г. №11) применяется, если в организации не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ) рабочих мест. Если СОУТ проведена, то вредность уже будет определяться не названием должности, а классом условий труда, установленных по результатам СОУТ.

*Приложение 4
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы*

**Нормы выдачи средств
индивидуальной защиты по профессиям (должностям)**
извлечения из приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 29.10.2021 №767н

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
783	Водитель автомобиля			
		Одежда специальная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
913	Гардеробщик			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
1443	Истопник			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от контакта с нагретой поверхностью, от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
1491	Кастелянша			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
1511	Кладовщик			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1776	Кухонный рабочий			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1831	Лаборант по физико-механическим испытаниям			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1858	Лаборант физико-химических исследований			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1859	Лаборант физической лаборатории			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3064	Оператор котельной			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
3287	Оператор стиральных			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3293	Оператор теплового			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3488	Пекарь			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3591	Плотник			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов,	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
3593	Повар			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3594	Повар детского питания			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3640	Подсобный рабочий			
		Одежда специальная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4030	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
4031	Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4503	Слесарь аварийно-восстановительных работ			
		Одежда специальная защитная	Костюм сигнальный повышенной видимости для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), воды и	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор (подшлемник) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 2 года
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
4537	Слесарь по ремонту автомобилей			
		Одежда специальная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
			Обувь специальная для защиты от нефти и/или нефтепродуктов	1 пара
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от нефти и/или нефтепродуктов	2 пары
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Перчатки для защиты от нефти и нефтепродуктов	12 пар
		Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
4560	Слесарь-ремонтник			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
4561	Слесарь-сантехник			
		Одежда специальная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
4727	Столяр			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
4732	Сторож (вахтер)			
		Одежда специальная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4932	Уборщик производственных и служебных помещений			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4933	Уборщик территорий			
		Одежда специальная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

4982	Фельдшер			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
5300	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
			Белье специальное термостойкое	
			или	
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года
		При работах в зоне влияния		
		Комплект защитный	Комплект для защиты от воздействия электрических полей промышленной частоты в	1 комплект на 1,5 года
			Экранирующая куртка с наkasником и капюшоном	1 шт.
			Экранирующий полукombineзон/брюки	1 шт.
			Экранирующие перчатки	4 пары
			Экранирующие ботинки	1 пара

			Экранирующая куртка с наcasником и капюшоном от пониженных температур	1 шт.
			Экранирующий полукombинезон/брюки от пониженных температур	1 шт.
			Экранирующие перчатки утепленные	4 пары
			Экранирующие ботинки от пониженных температур	1 пара

*Приложение 5
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы*

**Порядок
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных
нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным Соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым Соглашением на 2025-2027годы, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях представители работодателя, в том числе Министерство, управления образованием перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее – профсоюзный орган)

2. Профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении профсоюзным органом принимается коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов профсоюзного органа.

4. Заседание профсоюзного органа должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, дата, время, место проведения заседания, отражено мнение, к которому пришли члены профсоюзного органа и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения профсоюзный орган может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в образовательной организации к моменту принятия решения работодателем и профсоюзным органом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением работодателя, профсоюзный орган вправе пригласить на свое заседание представителей работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены профсоюзного

органа могут обратиться к работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают работодатель и председатель профсоюзного органа.

8. В случае если мотивированное мнение профсоюзного органа не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профсоюзный орган может обжаловать данный акт в государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

11. Не предоставление профсоюзным органом мотивированного мнения в установленный срок не лишает права работодателя принять локальный акт.

*Приложение 6
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы*

**Порядок
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при
расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, представитель работодателя (далее – работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее – профсоюзный комитет) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается профсоюзным комитетом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов профсоюзного комитета, большинством голосов.

4. Заседание профсоюзного комитета должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения профсоюзный комитет может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения работодателем и профсоюзным комитетом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением работодателя, профсоюзный комитет вправе пригласить на свое заседание представителей работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают работодатель и председатель профсоюзного комитета.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное

решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или суд.

9. Соблюдение (не соблюдение) вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профсоюзный комитет права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

*Приложение 7
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы*

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами,

	интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями, Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога.
--	--

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

*Приложение 8
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы*

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки

Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам - преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в

должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

*Приложение 9.
к Региональному отраслевому
Соглашению на 2025-2027 годы*

О ведомственной регистрации территориальных соглашений и коллективных договоров.

1. Общие положения, цели и задачи ведомственной регистрации.

1.1. Ведомственная регистрация территориальных соглашений (далее - регистрация) осуществляется Министерством и комитетом Областной организации Профсоюза.

1.2. Регистрация направлена на повышение качества договорной составляющей регулирования социально-трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства на уровне муниципальных образований.

1.3. Регистрация позволяет осуществлять контроль за ходом заключения территориальных соглашений и обобщать опыт их реализации.

2. Порядок проведения ведомственной регистрации территориальных соглашений.

2.1. Регистрации подлежат территориальные соглашения, подписанные полномочными представителями сторон и прошедшие уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.

Для осуществления процедуры регистрации управление образования направляет электронную версию территориального соглашения (далее – Соглашение) с сопроводительным письмом, подписанным руководителем управления образования и председателем территориальной организации Профсоюза с пометкой «на регистрацию» на имя Министра по электронной почте (minobr@ryazan.gov.ru) и Председателя Областной организации Профсоюза по электронной почте (ryazanprof@yandex.ru).

2.3. Электронная версия Соглашения оформляется двумя файлами:

- титульная страница - в формате PDF с подписями представителей сторон, печатями, датой заключения Соглашения, датой и печатью Министерства труда и занятости населения Рязанской области об уведомительной регистрации;

- основной текст Соглашения и тексты приложений к нему - в текстовом редакторе MS Word.

2.4. Направление Соглашения на регистрацию осуществляется в течение месяца после его уведомительной регистрации в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.

3. Порядок проведения регистрации коллективных договоров

3.1. В аналогичном порядке органами управления образованием муниципалитетов и территориальными профсоюзными организациями осуществляется регистрация заключенных коллективных договоров образовательных организаций, прошедших уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.