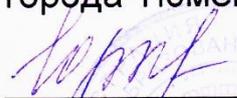


Директор департамента  
образования Администрации  
города Тюмени

  
\_\_\_\_\_ Д.Н. Горковец

« 4 » апреля 2022 года



Председатель Тюменской  
городской организации  
Профессионального союза  
работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации  
\_\_\_\_\_ Л.А. Гнусарева



« 4 » апреля 2022 года

Территориальное отраслевое соглашение  
в отношении муниципальных образовательных  
организаций, находящихся в ведении департамента  
образования Администрации города Тюмени  
на 2022 – 2025 годы

Тюмень, 2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, отраслевым соглашением, заключенным на федеральном уровне (далее – Федеральное соглашение), региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Тюменской области на 2021-2024 годы (далее – Региональное соглашение), направлено на определение согласованных позиций сторон Соглашения по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования Администрации города Тюмени (далее – образовательные организации), повышение социальной защищенности работников образовательных организаций, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон Соглашения за результаты деятельности в сфере образования.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работодатели – образовательные организации в лице их полномочного представителя - департамента образования Администрации города Тюмени (далее – Департамент);

работники образовательных организаций, в лице их полномочного представителя - Тюменской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз).

1.3. Действие Соглашения распространяется на образовательные организации, подведомственные Департаменту, и работников, состоящих в трудовых отношениях с этими образовательными организациями.

1.4. Соглашение является правовым актом, регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в образовательных организациях, в том числе устанавливает общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, и является обязательным для образовательных организаций.

Соглашение не ограничивает права работников и работодателей в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через коллективные договоры и трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. В образовательных организациях непосредственное регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного договора, в основе которого с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться более благоприятные условия труда по сравнению с установленными федеральными, областными законами, иными нормативными правовыми актами, муниципальными нормативными правовыми актами, Федеральным соглашением, Региональным соглашением и настоящим Соглашением.

1.6. Работодатели и соответствующие выборные органы Профсоюза на любом уровне социального партнерства могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборные органы организаций Профсоюза на

представление их интересов согласно действующему законодательству Российской Федерации.

1.7. Соглашение заключено сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания представителями сторон.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы) работников по сравнению с действующей редакцией Соглашения. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

1.10. Профсоюзные организации образовательных организаций не несут ответственность за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших выборные органы профсоюзных организаций на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателями и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.11. Департамент доводит текст Соглашения и изменений к нему до образовательных организаций, а Профсоюз - до первичных организаций Профсоюза образовательных организаций для выполнения в течение 10 рабочих дней со дня его подписания представителями сторон. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Департамента и Профсоюза.

## **2. Развитие социального партнерства**

2.1. Стороны договорились:

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

2.1.2. Содействовать повышению эффективности Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях.

2.1.3. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования.

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

Предоставлять возможность присутствовать представителям другой стороны на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, социально-экономические права обучающихся, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по вопросам, предусмотренным Соглашением.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и финансового обеспечения городских целевых программ в сфере образования; по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно

связанных с ними отношений; по обеспечению гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций; по совершенствованию ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально-значимым вопросам.

2.1.6. Содействовать осуществлению в образовательных организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.1.8. К локальным нормативным актам, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, относятся:

документы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

локальный акт, устанавливающий размер и порядок выплат вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);

график отпусков (ст. 123 ТК РФ);

положение об оплате труда, о компенсационных выплатах, о стимулирующих выплатах (ст. 135 ТК РФ);

формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

документы при увольнении работников – членов Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

графики аттестации педагогических работников (ст. 81 ТК РФ);

график сменности (ст. 103 ТК РФ);

локальный нормативный акт, предусматривающий порядок и условия прохождения работниками профессиональной подготовки или переподготовки (ст. 196 ТК РФ);

инструкция по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

локальный нормативный акт, устанавливающий повышенные размеры оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

иные локальные нормативные акты, предусмотренные трудовым законодательством.

2.2. Департамент обязуется:

2.2.1. Содействовать согласно части 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» участию представителей работников в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, либо регулирующих образовательные отношения, которые затрагивают права и интересы работников.

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

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций.

2.3.2. Оказывать членам Профсоюза, первичным организациям Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с трудовым законодательством, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Анализировать практику применения трудового законодательства и законодательства Российской Федерации об образовании, распространять информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и профессиональными интересами работников.

### **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, необходимость улучшения социально-экономического положения работников, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Распоряжением Администрации города Тюмени от 23.11.2020 № 248-рк «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования в городе Тюмени на 2021 - 2026 годы», стороны договорились:

3.1.1. Совместно обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников, являющихся членами Профсоюза, при поступлении соответствующих обращений в Профсоюз.

3.1.2. Принимать меры, способствующие к реализации в полном объеме положений Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», других федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Тюменской области, муниципальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие отношения в сфере образования и социально-экономических отношений.

3.1.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, обращаться в компетентные органы для решения следующих вопросов:

предоставления работникам служебного жилья;

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

включения председателей первичных профсоюзных организаций образовательных организаций в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат (премий), по принятию образовательных организаций к новому учебному году, по охране труда и технике безопасности;

иных вопросов в интересах образовательных организаций и работников.

3.1.4. Способствовать повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать софинансирование проведения профессиональных конкурсов и иных мероприятий.

3.2. Департамент:

3.2.1. Обеспечивает реализацию действующего законодательства, регулирующего вопросы образования.

3.2.2. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение образовательных организаций в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом города Тюмени.

3.2.3. По запросу Профсоюза представляет в Профсоюз муниципальные нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, трудовые права и интересы работников.

3.2.4. По запросу Профсоюза предоставляет информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере среднемесячной заработной платы, иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников и другую необходимую информацию в сфере трудовой деятельности работников в пределах своей компетенции.

3.2.5. Принимает меры в рамках своей компетенции по обеспечению соответствия среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций средней заработной плате в общем образовании региона с целью повышения качества кадрового состава дошкольного образования, обеспечению соответствия средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций общего образования к среднемесячному доходу от трудовой деятельности в регионе.

3.2.6. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, аппаратных совещаниях, совещаниях с руководителями образовательных организаций, комиссиях и других мероприятиях.

3.2.7. Включает представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений работников.

3.2.8. Включает представителей Профсоюза в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат (премий) руководителям образовательных организаций.

3.2.9. Принимает решения, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников образовательных организаций с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

### 3.3. Профсоюз:

3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций.

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза, профсоюзным организациям образовательных организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.3.3. По результатам анализа социально-экономической ситуации в системе образования города Тюмени принимает согласованные меры, направленные на ее поддержку и улучшение совместно с работодателями, обращается в органы государственной власти и местного самоуправления с предложениями по социальной защите работников муниципальных образовательных организаций.

3.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в частности:

за соблюдением законодательства при проведении мероприятий по оптимизации сети образовательных организаций;

за соблюдением прав и гарантий работников при проведении мероприятий по реализации стратегических задач развития города при выполнении Указов Президента Российской Федерации.

3.3.5. Информировывает работников о своей деятельности по решению социально-экономических проблем в системе образования города Тюмени (конференции, собрания, отчеты, посредством размещения информации на официальном сайте Профсоюза и другие формы).

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

#### **4. Развитие педагогического потенциала**

4.1. Стороны обязуются совместно для внедрения профессионального стандарта педагога:

4.1.1. Организовать изучение профессионального стандарта педагога и механизмов его внедрения в образовательных организациях с целью мотивации педагогических работников к труду и качеству образования;

4.1.2. Обеспечить государственно-общественный механизм управления внедрением профессионального стандарта педагога;

4.1.3. Осуществлять мониторинг процесса внедрения профессионального стандарта педагога на основе установленных единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности;

4.1.4. Оказывать информационную, правовую, методическую поддержку образовательным организациям в соответствии со спецификой реализуемых в ней образовательных программ (школа для одаренных детей, инклюзивная школа и т.п.);

4.1.5. Не допускать изменений условий трудового договора либо расторжения трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория;

4.1.6. Принимать в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных или индивидуальных трудовых споров, разногласий в случае их возникновения в образовательных организациях.

4.2. Профсоюз и выборные органы первичных профсоюзных организаций:

4.2.1. Представляют интересы членов Профсоюза и принимают меры по защите прав работников;

4.2.2. Консультируют, проводят семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издают информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий и компенсаций;

4.2.3. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства:

при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается в обязательном порядке представитель первичной профсоюзной организации;

при увольнении работников по инициативе работодателя, в том числе за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

при установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда как в течение учебного года, так и в каникулярный период;

при изменении определенных сторонами условий трудового договора, установлении и изменении учебной нагрузки; установлении и изменении размеров оплаты труда работников;

при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3. Стороны обязуются совместно для повышения престижа профессии педагога:

4.3.1. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся;

4.3.2. Предусматривать финансовое обеспечение права педагогических работников образовательных организаций на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с включением расходов на обучение, а также на оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, если дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется вне места постоянной работы педагога (ст. 187 ТК РФ).

4.3.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности их рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.3.4. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа и повышению социального статуса учителя, других педагогических работников, в том числе путем организации и проведения профессиональных конкурсов.

4.3.5. Применять формы поощрения и общественного признания достижений работников, а также представлять их за выдающиеся заслуги и многолетний добросовестный труд в сфере образования к ведомственным, областным наградам, муниципальным поощрениям, применять иные формы стимулирования педагогов.

## **5. Организация работы с молодыми педагогами**

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

создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;

закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установление для наставников системы стимулирования по результатам их работы;

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;

организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательных организациях;

обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе городских областных конкурсов;

активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

содействие улучшению жилищных условий молодых педагогов посредством ходатайства в органы государственной власти и местного самоуправления о предоставлении субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

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

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

закреплению и стимулированию наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях,

повышению квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

## **6. Трудовые отношения**

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

6.1.1. Трудовой договор с работником образовательной организации заключается, 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 и условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

6.1.2. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -

2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012

№ 2190-р (далее – Программа), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013

№ 167н.

6.1.3. В отношении каждого работника в трудовом договоре должны быть уточнены и конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (премий) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

6.1.4. При оформлении трудовых отношений с работником необходимо учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам специальной оценки условий труда, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание организации;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

6.1.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки в часах в неделю (год), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, гарантии и компенсации.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, устанавливается руководителем образовательной организации до начала учебного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации).

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Руководители организаций, их заместители и другие работники образовательных организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять учебную работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника.

6.1.6. В соответствии с частью второй статьи 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с

изменениями организационных условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

С работником образовательной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо оформлять дополнительное соглашение.

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

6.1.7. В случае поручения работнику образовательной организации с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.1.8. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников образовательной организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя, за заведование кабинетом, мастерской и т.д.).

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

6.1.10. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также иными общепрофессиональными справочниками профессий и должностей;

не допускать снижение уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам;

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

6.1.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Представители сторон, руководствуясь в своей деятельности Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по сокращению и устранению избыточной отчетности педагогических работников, договорились, что:

6.2.1. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273) педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 Закона № 273, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12 Закона № 273 самостоятельно разрабатывается и утверждается образовательной организацией.

6.2.2. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

6.2.3. Работодатель обеспечивает свободный доступ педагогических работников к утверждённым рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

6.2.4. Руководители образовательных организаций не допускают практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов.

6.3. В сфере трудовых отношений стороны договорились, что:

6.3.1. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, разработки и оформления трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), примерных положений, предусматривающих показатели эффективности деятельности педагогических работников и руководителей образовательных организаций при введении эффективных контрактов, для установления единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников, занятых предоставлением образовательных услуг.

6.3.2. Предусматривают при формировании показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и работников образовательных организаций основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность, в том числе участие организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, выборных профсоюзных органов в целях осуществления стимулирования качественного труда работников.

6.3.3. Принимают в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых споров в случае их возникновения в образовательных организациях.

6.3.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

## **7. Гарантии обеспечения занятости работников**

7.1. Департамент:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных организаций: возрастного состава, фактической педагогической нагрузки, сведения о

вакансиях кадров педагогов, занятости работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

7.1.2. Разрабатывает системы мер по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на удовлетворение прогнозной потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и дополнительном профессиональном образовании работников.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации, реорганизации образовательных организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, распространяет информационные материалы с целью предотвращения нарушения прав и соблюдения гарантий работников при реорганизации, ликвидации и сокращении численности (штата) работников образовательных организаций образовательных организаций.

7.3. Стороны согласились:

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

7.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, оказывать содействие в трудоустройстве уволенных по сокращению работников.

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства. В коллективных договорах должно предусматриваться предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ, обладают:

работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);

педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

В коллективном договоре могут предусматриваться и иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

7.3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации. Первичная профсоюзная организация образовательной организации рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлено, что увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.6. При реструктуризации сферы образования, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводятся соответствующие мероприятия с участием профсоюзных организаций.

7.3.7. Для реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определяются меры по подготовке, дополнительному профессиональному образованию, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

7.3.8. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме (о чем необходимо предусмотреть в трудовых договорах или дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

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.

7.3.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

## **8. Оплата труда**

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Приоритетным направлением на период действия Соглашения является неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

8.1.2. Нормативные затраты на оказание муниципальных услуг в сфере образования включают в себя, в том числе затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Тюменской области, Администрации города Тюмени.

8.1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций в соответствии с трудовым законодательством, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов» (ст. 135 ТК РФ), ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени.

8.1.4. Установление или изменение систем оплаты труда работников осуществляются с учетом:

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном

функционировании образовательной организации, в повышении качества оказываемых услуг;

достигнутого уровня оплаты труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

8.1.5. При совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда работников обязательно учитывать следующее:

заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

за труд равной ценности производится равная оплата, не допускается какая бы то ни была дискриминация – различия, исключения, предпочтения, не связанные с деловыми качествами работников;

в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

размеры выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

8.1.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 25% часовой 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 (не ниже указанного размера) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

8.1.8. Размеры и условия дополнительных выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени, локальными нормативными актами образовательной организации, а также нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, фактический объем педагогической работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы педагогической работы в неделю (в год) за ставку

заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

8.2. В области оплаты труда действуют следующие положения:

8.2.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.2.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

8.2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

8.2.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

8.2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. Стороны согласились, что в соответствии с отраслевой системой оплаты труда:

8.3.1. Формируется централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в порядке, установленном муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования труда включается представитель Профсоюза.

8.3.2. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, состоит из

базовой части (ФОТб) (не более 70% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части)), стимулирующей части (ФОТст) (не менее 30% фонда оплаты труда образовательной организации (за вычетом объема социальной части)) и социальной части (ФОТсоц).

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в п. 8.3.3 Соглашения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

8.3.3. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

а) ежемесячные выплаты руководителю и работникам образовательной организации по основному месту работы:

за ученую степень доктора наук;

за ученую степень кандидата наук;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы;

за орден СССР или Российской Федерации.

б) единовременные выплаты руководителю и педагогическим работникам образовательной организации, отнесенным к должностям педагогических работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26000 рублей по основному месту работы.

8.3.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации.

8.3.5. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

8.3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий).

Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) и социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам образовательной организации.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных нормативных актах образовательной организации, утверждаемых работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ.

Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам образовательной организации осуществляется комиссией, состав и Положение которой утверждается приказом руководителя образовательной организации. В состав комиссии должен входить представитель управляющего совета образовательной организации из числа родительской общественности (за исключением образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность на базе учреждений уголовно-исполнительной системы) и представитель первичной профсоюзной организации образовательной организации.

8.4. Департамент в соответствии с требованиями законодательства, иных нормативных правовых актов обеспечивает:

8.4.1. Разработку методических рекомендаций показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников для установления единых методологических подходов в этом вопросе.

8.4.2. Проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в образовательных организациях, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда соответствующих категорий работников.

8.5. Стороны считают необходимым:

8.5.1. Обеспечивать соответствие отраслевой системы оплаты труда образовательных организаций требованиям законодательства Российской Федерации.

8.5.2. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций.

8.5.3. Проводить мониторинги систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, которые не могут быть меньше минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области (при условии выполнения работниками нормы рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности)), соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

## **9. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Образовательные организации в соответствии с законодательством, муниципальными правовыми актами самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера;
- улучшение условий труда;
- организацию отдыха работников, их семей;
- мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;
- другие социальные нужды работников и их детей.

9.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций перечень льгот, гарантий для женщин или лиц с семейными обязанностями, в том числе:

9.2.1. Супругам, родителям и детям, работающим в одной образовательной организации, предоставляется право на одновременный уход в очередной оплачиваемый отпуск, если это не нарушит образовательный процесс.

9.2.2. Женщины, одинокие работающие мужчины, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет, по их просьбе могут использовать ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время.

9.2.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней с возможностью его присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери; работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

9.3. Стороны договорились в рамках своей компетенции осуществлять контроль:

за выплатой ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (ордена СССР или РФ), почетные звания СССР или РФ («Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, ученые степени (доктор наук и кандидат наук);

за предоставлением гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.4. Стороны рекомендуют работодателям обеспечить проведение мероприятий, направленных на стимулирование работников к вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

9.5. Профсоюз:

9.5.1. Оказывает бесплатную консультативную, методическую помощь членам Профсоюза по защите их трудовых прав.

9.5.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, в том числе оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, распределения учебной нагрузки, предоставления гарантий и компенсаций работникам образовательных организаций, пенсионного обеспечения и др.

9.5.3. В отношении работников содействует и оказывает финансовую и методическую помощь при проведении конкурсов профессионального мастерства.

9.5.4. Организует и обеспечивает софинансирование проведения среди работников спортивных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др.

9.5.5. Предоставляет членам Профсоюза материальную помощь в случаях, порядке и размерах, установленных Профсоюзом.

9.5.6. Обеспечивает членам Профсоюза частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение из профсоюзного бюджета в случаях, порядке и размерах, установленных Профсоюзом.

9.5.7. Содействует Советам молодых педагогов с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых специалистов.

9.5.8. Содействует выдвижению образовательных организаций, педагогических работников для участия в конкурсах федерального и регионального уровней.

9.5.9. Содействует работе Совету ветеранов педагогического труда, проживающих в городе Тюмени.

9.6. Стороны договорились:

9.6.1. Квалификационные категории педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

9.6.2. Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию по одной должности, через 2 года после ее установления могут подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности, по обеим должностям должны совпадать профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили работы либо должностные обязанности.

9.6.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили работы либо должностные обязанности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по другой должности.

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

9.6.5. Педагогические работники образовательных организаций, имеющие (имевшие) первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, вправе подать заявление о прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию - для имеющих (имевших) высшую квалификационную категорию, а для имеющих (имевших) первую квалификационную категорию - для установления высшей категории только по истечении двух лет после получения первой квалификационной категории.

9.6.6. На основании решения аттестационной комиссии образовательной организации работодатель распорядительным актом сохраняет (устанавливает) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории:

а) на период до одного года с даты продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательных организациях, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- длительной командировки (более двух месяцев);
- временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
- ликвидации образовательного учреждения;
- работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе организации Профсоюза;

б) до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста,

либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но сохранение повышенной оплаты труда в период не более одного года;

в) на весь период действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, но не более пяти лет;

Меры социальной поддержки, предусмотренные в настоящем пункте Соглашения, необходимо урегулировать в коллективных договорах образовательных организаций.

9.6.7. Предусмотреть в коллективных договорах, что:

- необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;

- представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.6.8. Дополнительные гарантии при аттестации педагогических работников образовательных организаций, предусмотренные пунктом 9.6 Соглашения, распространяются на педагогических работников – членов Профсоюза.

## **10. Охрана труда**

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм и правил охраны труда работодателями и работниками образовательных организаций.

10.1.2. Систематически обучать по вопросам организации охраны труда и осуществлять проверку знаний требований охраны труда руководителей образовательных организаций и профсоюзных уполномоченных по охране труда.

10.1.3. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных совещаниях.

10.1.4. Осуществлять контроль за вновь вводимыми объектами в образовательных организациях.

10.2. Департамент способствует финансовому обеспечению мер по охране труда и пожарной безопасности, капитального и текущего ремонта зданий, замены вышедшего из строя оборудования в образовательных организациях.

10.3. Профсоюз организует обучение профсоюзного актива по вопросам условий и охраны труда; обеспечивает первичные профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам условий и охраны труда; осуществляет общественный контроль за соблюдением условий и охраны труда в образовательных организациях.

10.4. Выборные органы первичных профсоюзных организаций, профсоюзные уполномоченные лица по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда в образовательных организациях и выполнением работодателем своих обязанностей по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Работодатель обязан выполнять представления выборных органов первичных профсоюзных организаций, профсоюзных уполномоченных лиц по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда.

10.5. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в установленном законодательством порядке.

10.6. Согласно ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

10.7. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счет бюджетных средств осуществляется на основании ст.ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

10.8. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда для работников.

10.9. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

10.10. Работодатели совместно с соответствующими выборными профсоюзными органами осуществляют организацию отдыха, проведение оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников за счет средств фонда социального страхования, выделяемых для приобретения санаторно-курортных путевок работающим во вредных условиях труда с целью профилактики профзаболеваний.

## **11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением между

общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Региональным соглашением между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области», настоящим Соглашением, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, соответствующим Положением об организации Профсоюза, коллективным договором.

11.2. Работодатели и их полномочные представители:

11.2.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности, не допуская ограничения и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создают условия для осуществления деятельности их выборных органов.

11.2.2. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; предоставляют средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, транспортные средства для осуществления профсоюзной деятельности, что закрепляется в коллективном договоре согласно ст. 377 ТК РФ.

11.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных организаций посещать образовательные организации для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания.

11.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников-членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников образовательной организации.

11.3. Стороны подтверждают, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда подлежат рассмотрению работодателями в недельный срок и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

11.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами 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, руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

11.5. Стороны рекомендуют при наличии организационных и финансовых возможностей предусмотреть в локальных актах, коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

производить премирование работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, за работу по повышению имиджа образовательной организации и др.;

освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.6. Стороны рекомендуют признавать социально значимой для образовательной организации работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

11.7. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;

график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

форму расчетного листка;

локальные нормативные акты образовательной организации, затрагивающие трудовые права работников;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

правила и инструкции по охране труда и др.

11.8. Департамент предоставляет Профсоюзу зал заседаний для проведения пленумов, конференций, совещаний, семинаров, обеспечивает в этом зале работу соответствующего оборудования, в том числе и для проведения профсоюзных мероприятий в режиме видеоконференцсвязи.

## **12. Контроль за выполнением Соглашения**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами.

12.2. Представители сторон ежегодно разрабатывают и утверждают совместный план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Президиума с приглашением представителей Департамента, доводится до сведения образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

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