



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
БУРЯАД УЛАСАЙ ЭКОНОМИКЫН ЯАМАН

Ленина ул., д. 54, Дом Правительства, а/я 26, г. Улан-Удэ, Республика Бурятия, 670001



Тел. (3012) 21-38-80, факс. (3012) 21-45-43

e-mail: info@mecn.govrb.ru; сайт: <http://egov-buryatia.ru/mines/>

23.01.2025 № 03-13-02-И281/25

На № _____ от _____

Министру образования и науки
Республики Бурятия

Позднякову В.А.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации Отраслевого соглашения по организациям
сферы образования Республики Бурятия на 2025-2027 годы

Министерство экономики Республики Бурятия сообщает, что Отраслевое соглашение по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2025-2027 годы зарегистрировано 22.01.2025.

Регистрационный номер № 287.

При регистрации соглашения условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И.о. министра экономики
Республики Бурятия

А.А. Ниндаков

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00BC3EB345D187506304C141B3EB1BD58F

Владелец: Ниндаков Арсалан Анатольевич

Действителен: с 27.05.2024 по 20.08.2025

Министр образования и науки
Республики Бурятия



В.А. Поздняков

«27» сентября 2024 г.

Председатель Бурятской
республиканской организации
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ



Л.Д. Жанаева

«27» сентября 2024 г.

**Отраслевое соглашение
по организациям сферы образования
Республики Бурятия
на 2025 – 2027 годы**

г. Улан-Удэ
2024 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на республиканском уровне в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024–2026 годы, Законом Республики Бурятия «Об образовании в Республике Бурятия», Региональным соглашением между Правительством Республики Бурятия, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия» и союзами работодателей Республики Бурятия «О минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия», Государственной программой Республики Бурятия «Развитие образования и науки».

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне системы образования Республики Бурятия и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников образования.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Бурятская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Бурятская республиканская организация Профсоюза), являющейся полномочным представителем работников образовательных организаций, а также иных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия, студентов профессиональных образовательных организаций;

- Министерство образования и науки Республики Бурятия (далее – Минобрнауки РБ), являющееся полномочным представителем работодателей.

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется:

- на всех работодателей и работников системы образования Республики Бурятия, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членов профсоюза;

- работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Соглашения путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы и в администрацию учреждения с просьбой о ежемесячном перечислении 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов;

- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Соглашения от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке. На указанных работников распространяются условия настоящего Соглашения в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

Соглашение обязательно к применению в том числе: при заключении соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли и обучающихся в организациях профессионального образования, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.6. Стороны согласились с тем, что Бурятская республиканская организация Профсоюза, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования Республики Бурятия при разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и работников.

1.7. Стороны договорились:

1.7.1. Рекомендовать муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза в целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений заключать на уровне муниципальных образований территориальные соглашения, устанавливающие для работников общие условия труда, льготы, гарантии, компенсации, связанные с территориальными особенностями.

1.7.2. Регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями в образовательных организациях осуществляется через заключение коллективных договоров.

1.7.3. Территориальные соглашения, коллективные договоры организаций не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Условия территориальных соглашений,

коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению.

1.7.4. В территориальных соглашениях, коллективных договорах организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.9. В Соглашение, по взаимной договоренности сторон, могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое становится неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей и работников организаций.

1.10. В случае реорганизации, изменения правового статуса сторон Соглашения, территориальных соглашений, коллективных договоров права и обязательства сторон по Соглашению, территориальным соглашениям, коллективным договорам переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения новых соглашений, коллективных договоров или внесения в них изменений и дополнений.

1.11. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

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

1.13. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателей образуется Комиссия по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее Комиссия).

1.14. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду (Государственная инспекция труда в Республике Бурятия, выборные коллегиальные органы Бурятской республиканской организации Профсоюза).

1.15. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Коллегии Минобрнауки РБ и заседании Бурятской республиканской организации Профсоюза и доводится до сведения органов управления образованием муниципальных образований, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

1.16. Бурятская республиканская организация Профсоюза в целях контроля за состоянием и эффективностью, обобщения опыта договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования проводит правовую экспертизу проектов отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров организаций профессионального образования, осуществляет их регистрацию.

1.17. После подписания настоящего Соглашения в месячный срок Минобрнауки РБ направляет Соглашение в органы управления образованием и Администрации муниципальных образований, образовательные организации, находящиеся в ведении Минобрнауки РБ, а Бурятская республиканская организация Профсоюза – в территориальные и первичные организации Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения публикуется сторонами в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах сторон по адресам: Минобрнауки РБ – <https://egov-buryatia.ru/minobr/>, Бурятская республиканская организация Профсоюза – <http://broprof.ru/>

1.18. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

1.19. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей и работников, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном,

республиканском, муниципальном уровнях, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Минобрнауки РБ:

2.2.1. В пределах установленных полномочий осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных и муниципальных образовательных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств всех уровней бюджета, предусмотренных для государственных и муниципальных казенных учреждений, а также размеров субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с заданием услуг (выполнением работ);

2.2.2. Минобрнауки РБ и Бурятская республиканская организация Профсоюза совместно добиваются для республиканских образовательных организаций, а муниципальные органы управления образованием и территориальные профсоюзные организации для муниципальных образовательных организаций включения в расходную часть республиканского и местных бюджетов средств на:

- охрану труда в организациях образования;
- обеспечение безопасности и правопорядка в организациях;
- оплату командировочных расходов в период повышения квалификации, аттестации специалистов и руководителей организаций;
- проведение периодических медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- предоставление компенсации работникам сферы образования, проживающим в сельской местности, поселках городского типа, рабочих поселках, на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников подведомственных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных, региональных целевых программ предоставляет информацию Бурятской республиканской организации Профсоюза о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает его мнение при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. Предоставлять Бурятской республиканской организации Профсоюза по его запросу информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых вопросов:

- информацию о финансировании образовательных организаций Республики Бурятия за счет средств республиканского бюджета;
- информацию по подведомственным учреждениям Минобрнауки РБ о численности, составе работников, размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами;
- информацию о решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Минобрнауки РБ;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы работникам образовательных организаций;
- информацию о состоянии материально-технической базы образовательных организаций, условий и охраны труда в образовательных организациях;
- информацию о показателях кадровой обеспеченности образовательных организаций;
- информацию о показателях производственного травматизма и заболеваемости среди работников образовательных организаций;
- другую информацию в рамках своей компетенции.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения при разработке и принятии нормативных правовых актов, вносимых в Правительство Республики Бурятия и проектов нормативных правовых актов Минобрнауки РБ, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.7. Обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социальных гарантий и стипендиального обеспечения, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.2.8. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.2.9. 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.

2.2.10. Рекомендует организациям обеспечивать учет мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.11. Рекомендует органам управления образованием обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего учреждения.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения республиканского конкурса коллективных договоров и соглашений.

3.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения муниципальных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных муниципалитетах и в целом в сфере образования Республики Бурятия.

3.1.5. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на региональном и территориальном уровнях.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам в рамках постоянно действующих рабочих групп и комиссий.

3.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

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

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

3.1.10. Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм оплаты труда.

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

3.1.12. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации подведомственных образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Минобрнауки РБ обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивать заблаговременное информирование Профсоюза структурными подразделениями Минобрнауки РБ для учета мнения Профсоюза и положений Соглашения.

3.2.2. Включать представителей Бурятской республиканской организации Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

3.2.3. Включать Бурятскую республиканскую организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

3.2.4. Содействовать развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в образовательных организациях, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

3.2.5. Способствовать обеспечению реализации права участия

представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.6. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением в том числе:

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

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

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

3.3. Бурятская республиканская организация Профсоюза обязуется:

3.3.1. Содействовать реализации Соглашения, принципов социального партнерства во взаимоотношениях профсоюзных органов с органами власти и управления, работодателями, гармонизации трудовых правоотношений в коллективах образовательных организаций.

3.3.2. Представлять и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников-членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, в суде, перед работодателями.

3.3.3. Осуществлять в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением органами местного самоуправления, органами управления образованием, работодателями, их представителями норм действующего трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений.

3.3.4. Обращаться в республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

3.3.5. Проводить экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, обучающихся, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

3.3.6. Выступать инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.

3.3.7. Оказывать членам Профсоюза, выборным органам территориальных, первичных профсоюзных организаций, органам управления образованием, руководителям организаций консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения территориальных соглашений и коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

3.3.8. Использовать формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций, содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

3.3.9. Организовывать правовой всеобуч, веб-семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу, публиковать материалы в СМИ, на сайте Бурятской республиканской организации Профсоюза – <http://www.broprof.ru/>

3.3.10. Осуществлять обучение руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, членов профсоюза.

3.3.11. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства.

3.3.12. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального Закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

3.4. Минобрнауки РБ в рамках своих полномочий и Бурятская республиканская организация Профсоюза договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками, а также о том, что при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных и республиканских органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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.

4.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный срок до пяти лет, установленный уставом организации или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

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

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

Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за

календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

- объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

- не включать в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

4.4. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

4.5. 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 и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

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

4.6. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) 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 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности, или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения дистанционной (удаленной) работы (дистанционная работа по выполнению трудовой функции) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.8. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же

образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской, воспитательной) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей, воспитателей, работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами (мастерскими) и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, воспитатели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, в случае невозможности учителем исполнять обязанности по полной нагрузке ее можно уменьшить по его посменному заявлению.

4.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

4.10. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается также для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.11. Стороны договорились обеспечивать постоянный контроль за правильностью оформления, хранения и заполнения трудовых книжек работников.

4.12. Руководитель образовательной организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.13. Расторжение трудового договора с работником-членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ:

– 81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10;

– 84 абз. 3;

– 336 п.п. 1, 2.

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. Минобрнауки РБ и Бурятская республиканская организация Профсоюза устанавливают:

- предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ст. 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;

- предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности (п.2 ст. 81 ТК РФ) следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;

- неосвобожденных председателей первичных или территориальных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

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

- имеющих более длительный стаж работы в данной организации;

- награжденные почетными званиями, ведомственными знаками отличия;

- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

- предусматривать в коллективных договорах увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

- в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п. 11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

- предусматривать в отраслевых территориальных соглашениях условие, что при повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций устанавливать срок действия трудовых договоров не менее чем на три года.

4.15. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующим основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, предполагающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным 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.

В соответствии с ч. 2 ст. 312.6 Трудового кодекса РФ 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 (Интернет-трафика), средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.16. В соответствии с нормами ст. 22.2 Трудового кодекса РФ, работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.

Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и который содержит:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и может предусматривать:

- сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;

- порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);

- исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенных абзацем четвертым части второй настоящей статьи, на бумажном носителе;

- процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

Работодатель уведомляет каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом, предусмотренным частью второй статьи 22.2 Трудового кодекса РФ, настоящей статьи, о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением случая, указанного в части седьмой в части седьмой статьи 22.2 Трудового кодекса РФ. Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота не требуется от лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота (за исключением случая, указанного в части седьмой статьи 22.2 Трудового кодекса РФ) либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника.

Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые в соответствии с частями пятой и шестой статьи 22.2 Трудового кодекса РФ не дали согласия на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового кодекса РФ, может осуществляться в электронной форме.

Работодатель несет расходы на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

4.17. Особенности обеспечения прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации регламентируются статьей 351.7 Трудового кодекса РФ.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе

заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с статьей 351.7 Трудового кодекса РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе

работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой статьи 351.7 Трудового кодекса РФ, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации».

4.18. Согласно Федеральному Закону от 14.07.2022 №266-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных», отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившей силу части четырнадцатой статьи 30 Федерального закона «О банках и банковской деятельности» операторы персональных данных должны уведомлять Роскомнадзор об осуществлении любой обработки персональных данных за исключением случаев, когда данные обрабатываются в целях защиты безопасности государства и общественного порядка, транспортной безопасности, или если оператор обрабатывает данные исключительно без средств автоматизации.

4.19. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса РФ, не устанавливается для педагогических работников:

- имеющих квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- участников специальной военной операции и членов их семей.

4.20. Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства (кураторство) в образовательных организациях, регламентируется следующим:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат за классное руководство (кураторство) или снятие с работника функций классного руководства (кураторства) в конкретном классе (класс-комплекте, группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении работником классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества классов, а также случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами;

- сохраняется преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в классах (группах) на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в классах (группах), определяются в конце учебного года с тем, чтобы каждый работник перед уходом в ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск знал, в каком классе (группе) в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

- при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководства (кураторства), другим работником ему устанавливается соответствующая выплата за классное руководство (кураторства), пропорционально времени замещения.

4.21. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками образовательных организаций избыточной документации, Стороны считают необходимым:

4.21.1. Определять в трудовых договорах педагогических работников конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации.

4.21.2. Закрепить следующий перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ:

- для учителей:
 - разработка рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
 - ведение журнала учета успеваемости;
 - ведение журнала внеурочной деятельности (для учителей, осуществляющих внеурочную деятельность);

- составление характеристики на обучающегося (по запросу);
 - для воспитателей:
 - участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
 - ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);
 - для педагогов дополнительного образования:
 - разработка рабочей программы учебного предмета, кружка, учебного курса, учебного модуля;
 - составление планов учебных занятий;
 - ведение журнала в электронной форме;
 - для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, куратора:
 - составление плана воспитательной работы, согласно рабочей программе воспитания, с использованием всех обязательных модулей; программа должна иметь модульную структуру, все модули должны отражать реальную деятельность;
 - ведение классного журнала;
 - для преподавателей профессиональных образовательных организаций:
 - разработка рабочей программы учебного курса, предмета, дисциплины, модуля;
 - ведение журнала учета успеваемости (оценочные средства (в электронной либо бумажном форме) для проверки результатов освоения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей));
 - разработка рабочей программы учебной (производственной) практики;
- составление характеристики на студента (по запросу).

4.21.3. В коллективных договорах образовательных организаций закреплять перечень документации, приведенный в п. 4.22.2. настоящего Соглашения, а также внести его в территориальные Соглашения.

4.21.4. Не допускать возложение на педагогических работников образовательных организаций работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п. 4.22.2. настоящего Соглашения, перечень территориальных Соглашений и коллективных договоров образовательных организаций.

4.21.5. Одновременное ведение (дублирование) журнала успеваемости в электронном и бумажном виде не допускается.

4.21.6. Принятие Министерством образования и науки Республики Бурятия дополнительного перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, предусмотренного частью 6.1 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», по согласованию с Бурятской республиканской организацией Профсоюза и по результатам общественного обсуждения

4.22. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование образовательных программ, учитывается мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

4.23. Увольнение педагогических работников образовательных организаций по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается по согласованию с профсоюзной организацией.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативно-правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204);

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных 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 Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и

иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный №42388), предусматривая в них в том числе:

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

- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей, применительно к порядку и условиям в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических;

- предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса РФ;

- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных от обязательного присутствия в образовательной организации дней для педагогических работников, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (урокам).

5.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, в том числе личными планами педагогического работника.

5.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям (преподавателям), для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преимущество преподавания предметов в классах.

5.5. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении

ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), студентов.

5.6. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.8. 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, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

5.9. Устанавливается:

- 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

5.10. Нагрузка педагога-психолога в образовательных организациях составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время, в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени, является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками;

обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении администрацией организации необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

5.11. Расписание учебных занятий составляется с исключением нерациональных затрат времени учителей (преподавателей) с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна»).

5.12. Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.13. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, – один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минэкономки РБ о норме рабочего времени в Республике Бурятия на соответствующий календарный год.

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

5.14.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения государственной итоговой аттестации учащихся, 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 выборного профсоюзного органа.

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

5.14.3. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (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 п. 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного Приказом Министерства просвещения РФ №373 от 31 июля 2020 года, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Предоставление советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства

Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Стороны сочли необходимым при применении части второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации установить более благоприятный режим применения нормативного правового акта, устанавливающего продолжительность отпусков воспитателей и музыкальных руководителей дошкольных групп, входящих в состав общеобразовательных организаций, в связи с уменьшением нагрузки в летнее время, так как уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, предложено в коллективных договорах образовательных организаций, в которых созданы такие группы, предусматривать воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации 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 соответствующих организаций.

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

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

5.16.2. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ).

5.16.3. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

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

5.16.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику

своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

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

5.18. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

5.19. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный №42532).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, 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.

5.20. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.20.1. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.20.2. В целях реализации ст. 101, 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени стороны рекомендуют определить в коллективных договорах образовательных организаций следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- руководитель (директор, заведующий) образовательной организации, структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;
- водитель;
- методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;
- шеф-повар;
- концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

Локальными нормативными актами, коллективными договорами образовательных организаций данный перечень может быть расширен.

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

5.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 26 декабря 2013 года №426 «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года №421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.22. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные

оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре определяются конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

5.23. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условие о предоставлении 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; работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, в удобное время, продолжительностью до 14 календарных дней.

5.24. При применении пункта 2.1 приложения N 2 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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" (далее - приказ N 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, финансовой 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;
- занятий «Семьеведение»;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

5.25. Стороны согласились, что руководители муниципальных органов образования вправе увеличить календарные отпуска работникам методических отделов, в рамках фонда оплаты труда, закрепив это в коллективных договорах.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что в государственных и муниципальных образовательных организациях система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, нормативными правовыми актами Республики Бурятия, органов местного самоуправления, Региональным соглашением между Правительством Республики Бурятия, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия» и союзами работодателей Республики Бурятия «О минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия» (далее – Региональное соглашение), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений.

6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. При утверждении муниципального положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, положения об оплате труда государственных образовательных организаций не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенным в Постановлении Правительства РБ №620 от 10 декабря 2014 года «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета» и Постановлении Правительства РБ №390 от 16 июля 2021 года «О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия».

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.2. Разработка и утверждение в образовательных организациях показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности

работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.2.3. Региональным соглашением установлена минимальная месячная заработная плата на территории Республики Бурятия для работников, полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в размере, равном минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), установленному федеральным законом, увеличенному на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В размер минимальной месячной заработной платы не включаются выплаты на повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации), доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации), оплата сверхурочной работы (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации), оплата труда в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

6.2.4. Оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлен статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Более высокие размеры повышения оплаты труда работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться в коллективных договорах образовательных организаций.

6.2.5. В соответствии со ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.2.6. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.2.7. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за стаж педагогической работы, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.).

6.2.8. Учителям (преподавателям), замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации наряду с работой,

определенной трудовым договором, оплата труда осуществляется по ставкам, установленным для учителей, преподавателей и других педагогических работников. Оплата осуществляется за конкретное количество часов учебной нагрузки с обеспечением дифференциации оплаты труда за наличие квалификационной категории, почетного звания, стажа.

6.2.9. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1–4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям русского языка 1–4 классов организаций с бурятским языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже ставки заработной платы по должности «учитель» с указанием формы догрузки оформляется приказом по организации.

6.2.10. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

6.2.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций, по согласованию с учредителем.

6.2.12. Превышение нормативной наполняемости классов, групп в образовательных организациях компенсируется установлением соответствующей доплаты педагогическим работникам за интенсивность труда. Порядок, условия и размеры доплат определяются коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

6.2.13. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2.14. Установление штатного расписания является компетенцией образовательной организации. При его формировании организация должна, в первую очередь, учитывать задачи реализации ФГОС.

6.2.15. Выплата федерального вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, кураторство, федеральной выплаты советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях и колледжах при доведении заработной платы до минимального размера оплаты труда не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников, в том числе:

- безусловное выполнение «майских» указов Президента РФ, недопущение снижения достигнутого уровня заработной платы, и ее рост;
- совершенствование системы оплаты труда, структуры заработной платы работников образовательных организаций;
- осуществление ежеквартального мониторинга численности и повышения оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с «майскими» указами Президента РФ;
- индексацию нормативов финансирования общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций.

6.3.2. Осуществлять мониторинг оплаты и условий труда работников.

6.4. Стороны рекомендуют устанавливать в муниципальных нормативных правовых актах, территориальных соглашениях, коллективных договорах (за счет средств муниципальных бюджетов, собственных средств организаций, в том числе полученных от приносящей доход деятельности):

6.4.1. Стимулирующие выплаты руководителям организаций с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности;

6.4.2. Компенсационные выплаты в размере 25% руководителям, специалистам и методистам районных методических (учебно-методических) кабинетов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

6.4.3. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки) работникам образовательных организаций, имеющим награды, условия установления и размеры которых определяются локальными нормативными актами образовательных организаций;

6.4.4. Другие выплаты в целях материальной поддержки работников.

6.5. Стороны признают общественную работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности организации и рекомендуют принимать во внимание при поощрении

работников.

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

6.7. 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 за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.8. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

6.9. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совмещительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

6.10. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности – на 1 год, с даты выхода из отпуска по временной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год, с даты выхода из отпуска;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» – до года, после выхода из отпуска;
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и участия в СВО – 1 год, после даты демобилизации;
- временной нетрудоспособности длительностью свыше двух месяцев, либо случая нетрудоспособности во время аттестационных процедур – срок до 4 месяцев, с даты выхода из отпуска по временной нетрудоспособности;
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию – до 2 лет.

В коллективном договоре организации могут быть установлены и другие случаи учета квалификационной категории для оплаты труда работников.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определённый коллективным договором.

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

6.12. При установлении доплат к заработной плате работника рекомендовать учитывать наличие наград и Почетных грамот Общероссийского Профсоюза образования и Бурятской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Данное положение включать в территориальные соглашения и коллективные договоры.

6.13. Руководителям образовательных организаций не привлекать учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования к выполнению обязанностей администрации школы по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых данной категорией педагогических работников напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

6.14. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении итоговой аттестации обучающихся, от основной работы с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ, педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектами РФ.

6.15. Во исполнение Регионального соглашения между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и Объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2024 - 2026 годы от 13.02.2024 № 01.08-010-24/24 и в целях закрепления по месту проживания и работы граждан на территории Республики Бурятия устанавливать и выплачивать всем категориям работников в полном размере вне зависимости от возраста и стажа работы процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях, за работу в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока с первого дня работы.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны выражают намерение проводить работу по выработке предложений, касающихся мер социальной поддержки педагогических работников, и отстаивать право данной категории граждан на предусмотренные законодательством льготы и гарантии, в том числе:

7.1.2. Получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже, чем раз в три года;

7.1.3. Сохранение места работы (должности), средней заработной платы, а также возмещение расходов (проезд, проживание, суточные) в случае направления работника в служебную командировку;

7.1.4. Возмещение расходов по оплате коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах;

7.1.5. Назначение досрочной страховой пенсии по старости работникам отрасли, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в организациях для детей;

7.1.6. Премирование лучших учителей за достижения в педагогической деятельности по результатам ежегодного конкурса, проводимого среди работников образовательных организаций, чей педагогический стаж составляет не менее 3-х лет.

7.2. В отношении профессиональных образовательных организаций предусмотрено следующее:

7.2.1. Определение размеров государственной академической стипендии и государственной социальной стипендии осуществляется администрацией образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.2.2. Взимание платы за проживание в общежитии для всех категорий студентов, включая семейных, устанавливается по числу мест, занимаемых в комнате, и подразумевает оплату за пользование жилым помещением и коммунальные услуги;

7.2.3. Применение мер дисциплинарного взыскания к обучающимся – замечание, выговор, отчисление – допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев академической неуспеваемости;

7.2.4. Отчисление профессиональной образовательной организацией не менее 2% от средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление педагогических работников и студентов.

7.3. Стороны содействуют:

7.3.1. Повышению качества жизни работающих и учащихся;

7.3.2. Обеспечению безопасных и комфортных условий труда;

7.3.3. Реализации социальных льгот и гарантий, предусмотренных законодательством;

7.3.4. Улучшению жилищных условий педагогических работников;

7.3.5. Популяризации физической культуры и спорта.

7.4. Минобрнауки РБ:

7.4.1. Совершенствует систему оплаты труда педагогических работников в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии;

7.4.2. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки руководителей и научно-педагогических работников образовательных организаций;

7.4.3. Предусматривает по подведомственным профессиональным образовательным организациям средства на оказание поддержки учащихся, находящихся в тяжелом материальном положении (в размере 25% от стипендиального фонда), на проведение культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами (в объеме месячного стипендиального фонда).

7.4.4. Информировывает по запросу Бурятской республиканской организации Профсоюза о размерах средств, выделяемых подведомственным профессиональным образовательным организациям на цели, указанные в п. 7.4.3.

7.5. Бурятская республиканская организация Профсоюза:

7.5.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов педагогических работников, в том числе бесплатную консультационную и практическую помощь;

7.5.2. Оказывает материальную поддержку членам Профсоюза:

- пострадавшим от стихийных бедствий (наводнение, пожар), несчастных случаев;

- в связи с тяжелыми заболеваниями;

- участникам специальной военной операции и членам их семей.

7.5.3. Проводит работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации профсоюзных кадров и актива, в том числе внештатных технических и правовых инспекторов;

7.5.4. Организует ежегодные республиканские слеты-конкурсы с целью раскрытия творческого и профессионального потенциала педагогических работников и учащихся, формирования позитивного образа современной образовательной системы, обмена опытом;

7.5.5. Оказывает материальную поддержку Республиканскому совету ветеранов педагогического труда.

7.6. Стороны рекомендуют работодателям:

7.6.1. Компенсировать работникам часть расходов за аренду жилья;

7.6.2. Возмещать затраты на проезд педагогическим работникам, чья деятельность носит разъездной характер (социальные педагоги, работники детских домов и школ-интернатов);

7.6.3. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного Дня Учителя в пределах фонда оплаты труда, в связи с рождением ребенка;

7.6.4. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение педагогическим работникам при выходе на пенсию в размере не менее одной месячной заработной платы;

7.6.5. Оказывать материальную поддержку ветеранам, безработным гражданам предпенсионного возраста, работникам и их семьям, пострадавшим от стихийных бедствий и несчастных случаев;

7.6.6. Оказывать материальную и иную помощь работникам в случаях проведения платных операций, необходимости прохождения послеоперационной реабилитации, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;

7.6.7. Организовывать помимо обязательных профилактические медицинские осмотры работников с целью предупреждения возможных профессиональных заболеваний;

7.6.8. Выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристских путевок, организовывать отдых работников и членов их семей;

7.6.9. Создавать условия для комфортного отдыха и питания педагогических работников, оборудовать комнаты отдыха;

7.6.10. Устанавливать льготу на питание работников в интернатных и дошкольных образовательных организациях;

7.6.11. Освобождать от платы за содержание детей в дошкольных образовательных организациях семьи работников, в которых имеются дети с недостатками психического и (или) физического развития, больные туберкулезом и другими тяжелыми заболеваниями, предоставлять многодетным и малообеспеченным семьям льготы по оплате содержания детей в дошкольных образовательных организациях;

7.6.12. Устанавливать уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов доплаты за проводимую социально значимую работу, которая положительно сказывается на условиях работы всего коллектива. Размер доплаты определяется коллективными договорами, локальными актами организаций. Выделять указанным специалистам время в течение рабочего дня, необходимое для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы;

7.6.13. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению;

7.6.14. Предоставлять работникам иные дополнительные меры социальной поддержки. Порядок их назначения регламентируется территориальными соглашениями и коллективными договорами;

7.6.15. Предоставлять право педагогическим работникам

республиканских государственных и муниципальных образовательных организаций на первоочередное предоставление их детям мест в группах воспитанников дошкольного возраста, созданных в республиканских государственных и муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования, по месту их жительства в соответствии с п.2 ст.28 Закона Республики Бурятия от 13.12.2013 №240-V "Об образовании в Республике Бурятия".

7.7. Стороны рекомендуют органам управления образованием:

7.7.1. Учитывать мнение профсоюзных организаций при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательных организаций к государственным и ведомственным наградам;

7.7.2. Учитывать мнение профсоюзных организаций и результаты выполнения условий коллективного договора, территориального и отраслевого соглашений при рассмотрении вопроса о представлении руководителей образовательных организаций к государственным и ведомственным наградам.

МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

7.8. Стороны согласились:

7.8.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц не старше 35 лет, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года с момента получения образования;

7.8.2. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3-х лет со дня заключения трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы;

7.8.3. Статус молодого специалиста может однократно продлеваться в следующих случаях:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- перехода в другую образовательную организацию республики;
- обучения в очной аспирантуре на срок не более 3-х лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- иных случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

7.8.4. Данный статус также распространяется на работников, имевших трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

7.8.5. Педагогическим работникам-молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение

3 лет со дня заключения трудового договора;

7.8.6. Педагогическим работникам устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, при соблюдении ряда условий:

- окончание полного курса обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования с прохождением государственной (итоговой) аттестации и получением документов государственного образца об уровне образования;
- учебная (педагогическая) нагрузка не менее одной тарифной ставки;
- трудоустройство в год окончания обучения на педагогические должности в государственные образовательные организации республики.

7.8.7. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическим работникам, уже находившимся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающим работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения;

7.8.8. Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации;

7.8.9. Педагогическим работникам-молодым специалистам при приеме на работу не устанавливается испытательный срок;

7.8.10. В течение 2-х лет молодые специалисты освобождены от прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности.

7.9. Стороны содействуют:

7.9.1. Привлечению, закреплению и адаптации молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;

7.9.2. Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места всем необходимым для выполнения должностных обязанностей;

7.9.3. Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов;

7.9.4. Формированию кадрового резерва на руководящие должности;

7.9.5. Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;

7.9.6. Созданию советов, клубов, комиссий по работе с молодежью в учреждениях образования, профсоюзных организациях с целью привлечения внимания к существующим проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями;

7.9.7. Изучению, обобщению и распространению наиболее эффективных педагогических практик для профессионального развития педагогов;

7.9.8. Организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обучающих семинаров, конференций.

7.10. Профсоюз:

7.10.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов;

7.10.2. Координирует деятельность «Молодежного совета»;

7.10.3. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

7.11. Стороны рекомендуют:

7.11.1. Предоставлять председателю Совета (клуба) молодых специалистов, молодежной комиссии профсоюзных организаций свободное время с сохранением среднего заработка в порядке, устанавливаемом территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов;

7.11.2. Практиковать в образовательных организациях методическое сопровождение молодых специалистов, в том числе институт наставничества, устанавливать учителям-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации;

7.11.3. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации меры материальной и иной поддержки молодых специалистов;

7.11.4. Компенсировать молодым специалистам частично оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

7.11.5. Предоставлять работнику дополнительные дни отдыха при выписке новорожденного из роддома;

7.11.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

7.12. Минобрнауки РБ и Бурятской республиканской организации Профсоюза:

- разработать и принять нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере наставничества;

- установить размер выплат стимулирующего характера педагогическому работнику за реализацию наставнической деятельности, который определяется локальными актами образовательной организации.

VIII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны согласились в том, что:

8.2. Аттестация педагогических работников проводится в двух случаях:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в обязательном порядке;

- в целях установления квалификационной категории по желанию

педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

8.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями;

8.3.1. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

8.3.2. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а при отсутствии такового - иного представительного органа (представителя) работников организации;

Руководитель организации в состав аттестационной комиссии организации не входит.

В состав муниципальных аттестационных комиссий по аттестации руководителей образовательных организаций включается председатель территориальной (местной) профсоюзной организации;

8.3.3. Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года издает распорядительный акт, в котором определен список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, по ознакомлению с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения;

8.3.4. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работодателя педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт;

8.3.5. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой

должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты;

8.3.6. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации;

8.3.7. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

8.3.8. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

8.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория:

8.4.1. В комиссию для аттестации на первую и высшую квалификационные категории должно входить не менее 7 человек, включая представителя соответствующего профессионального союза и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

В состав аттестационной комиссии Минобрнауки РБ для проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений Республики Бурятия, в целях установления квалификационной категории, в обязательном порядке включается представитель Бурятской республиканской организации Профсоюза.

8.4.2. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)".

В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию в которых указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

Заявления в аттестационную комиссию подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности их работы в образовательной организации, в том числе в период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком;

8.4.3. Заявления в аттестационную комиссию рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально, а также осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроках, формах и способах проведения аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность.

Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий,

знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, а также на основе результатов работы педагогических работников, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами 35, 36 Порядка аттестации, при условии, что деятельность педагогических работников связана с соответствующими направлениями работы (пункт 37 Порядка аттестации). За указанными педагогическими работниками специалисты для всестороннего анализа их профессиональной деятельности не закрепляются. Аттестация таких педагогических работников осуществляется непосредственно аттестационными комиссиями.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства;

8.4.4. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней;

8.4.5. Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

8.4.6. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации;

8.4.7. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления первой или высшей квалификационных категорий беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком;

8.4.8. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

8.4.9. В целях противодействия распространению новой коронавирусной инфекции COVID-19 допускается проведение аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и с соблюдением санитарно-гигиенических и профилактических мер.

8.4.10. Результаты участия обучающихся и воспитанников в республиканских, всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях учитываются для оценки деятельности в рамках аттестации педагогических работников. Отсутствие возможностей участия обучающихся и воспитанников в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей

квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям;

8.4.11. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника;

8.4.12. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

8.4.13. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

На основании распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

8.4.14. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность);

8.4.15. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

8.4.16. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Стороны договорились:

При прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию предусмотрена упрощенная форма профессиональной экспертизы – оценка

информационной карты, без прохождения вариативных форм аттестационных процедур:

8.5.1. Педагогические работники, получившие ученую степень, соответствующую профилю работы;

8.5.2. Педагогические работники, подготовившие в течение 5 лет с момента предыдущей аттестации: победителей, призеров олимпиад, конкурсов и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации; Министерством науки и высшего образования Российской Федерации; конкурсов профессионального мастерства для обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования; региональных и межрегиональных олимпиад, конкурсов, мероприятий, утвержденных Министерством образования и науки Республики Бурятия; учащихся, которые получили по результатам единого государственного экзамена (ЕГЭ) по преподаваемому им предмету максимальный балл (100 баллов); учащихся, выполнивших норматив ГТО на знак отличия (20% от общего числа воспитанников);

8.5.3. Тренеры-преподаватели, подготовившие призеров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства спорта Российской Федерации;

8.5.4. Эксперты, проработавшие не менее трех лет в межаттестационный период в составе экспертных групп при Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Бурятия.

8.6. На квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, не устанавливаются сроки действия.

Соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывается в течение срока действия 5 лет.

8.6.1. Квалификационные категории (первая, высшая, педагог-методист, педагог-наставник), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

При работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

8.6.2. При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

8.6.3. При переходе из негосударственной образовательной организации,

а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

8.6.4. При переходе педагогических работников из одного образовательной организации в другую образовательную организацию;

8.6.5. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, указанных в Приложении 1.

8.7. При выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.8. Работодателям рекомендуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации лицом, не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять;

- предоставлять работникам – членам и экспертам аттестационной комиссии Минобрнауки РБ по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 3-х календарных дней.

8.9. Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Стороны содействуют реализации гарантий в сфере занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и переподготовки, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

9.2. Минобразования РБ:

9.2.1. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии;

9.2.2. Принимает организационные меры по предупреждению массовых сокращений численности работников организаций, по качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, по снижению текучести.

9.3. Бурятская республиканская организация Профсоюза:

9.3.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в иных случаях.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест;

9.4.2. Обеспечивать выполнение работодателями при ликвидации организации либо массовых увольнениях в связи с сокращением численности или штата работников следующих требований:

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставить информацию органам службы занятости и выборным профсоюзным органам;

- предпринять опережающие меры трудоустройству высвобождаемых работников.

Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

9.4.3. Следить за соблюдением предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных главой 26 ТК РФ, работникам, которые совмещают работу с получением образования, в том числе уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем;

9.4.4. Учитывать мнение выборного профсоюзного органа при определении работодателем форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых

профессий и специальностей, сроков обучения;

9.4.5. Способствовать получению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации женщинами в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

9.4.6. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам переобучения граждан предпенсионного возраста в соответствии с востребованными навыками и компетенциями;

9.4.7. Совместно проводить республиканские конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

9.5. Стороны рекомендуют:

9.5.1. Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

9.5.2. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять время в течение рабочего дня для поиска вакансии. Порядок предоставления определяется коллективным договором организации.

Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1. Минобрнауки РБ и Бурятская республиканская организация Профсоюза:

10.1.1. Добиваются реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предусматривают финансирование медицинских профосмотров, включая обязательное психиатрическое освидетельствование сотрудников в соответствии с правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

10.1.2. Содействуют:

- созданию в трудовых коллективах на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда, проведению выборов уполномоченных

(доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных организациях, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы (приказ Минтруда РФ от 22.09.2021г № 650 н);

- ежегодному заключению, до принятия соответствующих бюджетов, соглашений администраций муниципальных районов Республики Бурятия с территориальными (местными) организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

- разработке и внедрению корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте в каждой образовательной организации.

10.1.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда (ст. 223 ТК РФ);

10.1.4. Реализовывает превентивные мероприятия по выводу работников из вредных условий труда, организации рабочего места в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и использование в работе Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. №771н.

10.2. Минобрнауки РБ:

10.2.1. Определяет основные направления охраны труда в государственных образовательных организациях и закладывает средства на их реализацию;

10.2.2. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. По запросам Бурятской республиканской организации Профсоюза предоставляет результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний;

10.2.3. Иницирует разработку в установленном порядке проектов нормативных правовых актов Республики Бурятия по охране труда;

10.2.4. Осуществляет организационно-методическое обеспечение, возлагает координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда на специалиста Минобрнауки РБ, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы.

Осуществляет контроль по обеспечению безопасных условий труда в подведомственных образовательных организациях подготовленными специалистами по охране труда или привлекаемыми по гражданско-правовому договору.

10.2.5. В целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности содействует в проведении республиканского смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди образовательных организаций.

Обеспечивают принятие участия организации в ежегодном республиканском конкурсе на звание «Лучшая организация работ по охране труда» в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07 февраля 2014 г. №38 «О проведении республиканского конкурса «Лучшая организация работ по охране труда», а также участвовать во Всероссийских конкурсах по охране труда, проводимых Министерством труда и социальной защиты РФ;

10.2.6. Оказывает содействие по созданию кабинетов охраны труда в государственных организациях профессионального образования с оборудованим их необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения вопросам охраны труда руководителей и специалистов;

10.2.7. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений государственных организаций профессионального образования, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации;

10.2.8. Принимает меры по обучению руководителей и специалистов государственных образовательных организаций вопросам охраны труда, обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, по условиям проведения специальной оценки условий труда;

10.2.9. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, обучению в области охраны труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание образовательных организаций;

10.2.10. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работниками;

10.2.11. По своей инициативе и (или) по инициативе работников создает и обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;

10.2.12. В случае выявления вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах работников образования по результатам специальной оценки условий труда обеспечить требование Трудового кодекса РФ по предоставлению гарантий и компенсаций работникам (дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, повышенная оплата труда).

10.3. Бурятская республиканская организация Профсоюза:

10.3.1. Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда органов, осуществляющих управление в сфере образования, специалистам по охране

труда, ответственным за обеспечение безопасности труда образовательных организаций в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

10.3.2. Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке региональные, ведомственные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;

10.3.3. Оказывает помощь органам, осуществляющим управление в сфере образования, в организации обучения руководителей и специалистов требованиям охраны труда;

10.3.4. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда не реже 1 раза в 3 года;

10.3.5. Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда, уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда), членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, оказывает помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда;

10.3.6. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев на производстве;

10.3.7. Выделяет семье погибшего работника, члена Профсоюза, в результате несчастного случая на производстве материальную помощь в размере 2-х МРОТ для бюджетных организаций;

10.3.8. Предъявляет работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

10.3.9. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками на производстве;

10.3.10. Информировывает Минобразования РБ, органы, осуществляющие управление в сфере образования, о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства;

10.3.11. Проводит республиканский смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности» среди общеобразовательных и дошкольных организаций, «Лучший уполномоченный профкома по охране труда».

10.4. Стороны способствуют:

10.4.1. Организации и контролю проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки

условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.11.2023 № 817н.

10.4.2. Назначению лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательных организациях;

10.4.3. Использованию возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приказ Минтруда РФ от 14.07.2021 № 467н).

XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны содействуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

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

11.1.2. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (стипендии обучающихся) и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетных счетов организаций одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (стипендию) в соответствии с платежными поручениями организаций;

11.1.3. Включают председателей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов, осуществляющих управление в сфере образования, органов управления образовательной организацией;

11.1.4. Предоставляют выборному органу территориальной (местной), первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников. Обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и

другие дополнительные услуги, которые закрепляются в территориальных соглашениях, коллективных договорах;

11.1.5. Выделяют средства (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах;

11.1.6. Содействуют осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Бурятской республиканской организацией Профсоюза, в том числе внештатными, контроля соблюдения трудового законодательства в организациях, в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

11.1.7. Не препятствуют посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

11.1.8. Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, организации общественного питания, стипендиального обеспечения, другим социально-экономическим вопросам.

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

11.2. Стороны:

11.2.1. Признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

- члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе Съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом; заседаний выборных коллегиальных органов территориальных (местных), первичных организаций Профсоюза, семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы;

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством;

11.2.3. Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат за личный вклад в общие

результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др.

11.2.4. Ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют органам, осуществляющим управление в сфере образования, администрациям организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

11.3. Минобрнауки РБ признает объединяющие обучающихся первичные профсоюзные организации, действующие в организациях профессионального образования, формой студенческого самоуправления, а выборные органы объединяющих обучающихся первичных профсоюзных организаций – органами студенческого самоуправления.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их полномочными представителями, Республиканской отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования.

12.2. Выполнение обязательств, включенных в Соглашение в виде рекомендаций органам, осуществляющим управление в сфере образования, работодателям, контролируется наряду с прямыми обязательствами сторон.

12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседаниях Коллегии Минобрнауки РБ и выборных коллегиальных органов Бурятской республиканской организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных (местных) и первичных организаций Профсоюза.

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 места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер- преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), 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» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; дополнительного образования (по аналогичному профилю)

Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель организации среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШО, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)