

Министр
образования и науки
Республики Хакасия



Председатель
Хакасской республиканской
организации Профессионального
союза работников народного
образования и науки
Российской Федерации



ОТРАСЛЕВОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по образовательным организациям
Республики Хакасия
на 2022 – 2024 годы

г. Абакан 2021 г.



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ
(МИНТРУД ХАКАСИИ)

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҮИСТЕНИС ПАЗА
ХАЛХ САРИНАУ АРАЧЫЛАХАУ
МИНИСТЕРСТВОЗЫ

655017, г. Абакан, ул. Советская, д. 75,
телефон (3902) 22-27-28, факс (3902) 22-02-71
E-mail: mt@r-19.ru

30.01.2022 № 140-445/01
на № 100-12490 от 27.12.2021

Министру образования и науки
Республики Хакасия

Гимазутиной Л.Н.

Председателю Хакасской
республиканской организации
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской
Федерации

Барabanовой Л.А.

Уведомление о регистрации регионального соглашения

Министерство труда и социальной защиты Республики Хакасия сообщает, что Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022 – 2024 годы зарегистрировано 20 января 2022 года, регистрационный номер 1/2022.

Условия Отраслевого регионального соглашения по образовательным организациям Республики Хакасия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

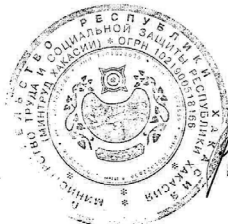
Вместе с тем обращаем ваше внимание на следующее:

в пп. 3.1.6 п. 3.1 раздела 3 «Трудовые отношения» рекомендуем руководствоваться также профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

в п. 3.6 раздела 3 «Трудовые отношения» некорректно указана статья Трудового кодекса Российской Федерации, которая регулирует порядок временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Министр труда и социальной
защиты Республики Хакасия

Арыштаева Дарья Юрьевна
8(3902)22-02-49



В.П. Чебодаев

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022–2024 годы (далее – Соглашение) заключено на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Хакасия от 5 июля 2013 года № 60-ЗРХ «Об образовании в Республике Хакасия», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы.

1.2. Соглашение определяет согласованные в договорном порядке позиции сторон социального партнерства по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Хакасия (далее – Образовательные организации, организации), повышению престижа педагогической профессии, содержит условия, улучшающие права и гарантии работников Образовательных организаций, установленные трудовым законодательством.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

Хакасская республиканская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация Профсоюза), являющаяся полномочным представителем работников Образовательных организаций (далее – работники);

Министерство образования и науки Республики Хакасия (далее – Министерство), являющееся полномочным представителем работодателей – Образовательных организаций.

1.4. Соглашение распространяется на государственные образовательные организации, подведомственные Министерству образования и науки Республики Хакасия, и является основой для разработки и заключения отраслевых территориальных соглашений на уровне муниципальных образований Республики Хакасия, коллективных и трудовых договоров на уровне организаций.

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей Образовательных организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Стороны согласились с тем, что Хакасская республиканская организация Профессионального союза работников народного образова-

ния и науки Российской Федерации, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении отраслевых территориальных соглашений на уровне муниципальных образований Республики Хакасия (далее – территориальные соглашения) и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.7. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права органов местного самоуправления, муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы управления образованием), организаций в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.8. Стороны договорились о том, что территориальные соглашения, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством и настоящим Соглашением. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Соглашением, территориальными соглашениями, признаются недействительными и не подлежат применению.

1.9. В течение срока действия Соглашения Стороны могут вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона в соответствии с трудовым законодательством направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение условий Соглашения, изменить или дополнить их.

1.10. В случае реорганизации, изменения правового статуса сторон Соглашения права и обязательства сторон по Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока их действия, заключения новых соглашений или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.11. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения

работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу, если иной порядок вступления в силу не предусмотрен этими актами.

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ и контроль за выполнением Соглашения, не реже 1 раза в год рассматривают ход его выполнения на совместном заседании Коллегии Министерства и (или) Пленума (Президиума) Организации Профсоюза.

Информация о ходе и итогах выполнения Соглашения доводится до сведения органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, выборных органов профсоюзных организаций.

Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

1.13. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, органов управления образованием, а Профсоюз – до выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций, а также размещают его на своих сайтах.

1.14. Соглашение вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

1.15. Соглашение состоит из основной части и приложений, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.16. Соглашение открыто для присоединения к нему работников образовательных организаций, органов управления образованием, работодателей, не уполномочивших ранее Стороны на его заключение.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения определенных Соглашением обязательств и договоренностей, развивать и совершенствовать систему социального партнерства;

2.1.2. 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;

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

2.1.4. обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих и коллегиальных органов.

2.2. Министерство, Образовательные организации, Организация Профсоюза осуществляют взаимодействие в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Стороны считают необходимым:

2.3.1. не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии законодательных, нормативных, локальных правовых актов;

2.3.2. проводить по договоренности совместные семинары и совещания с участием, в том числе, руководителей органов управления образованием, образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам в сфере социальных и трудовых отношений, охраны труда, применения норм трудового законодательства, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и иным;

2.3.3. при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности Образовательных организаций и их руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений.

2.4. Министерство:

2.4.1. осуществляет в порядке, установленном для исполнения республиканского бюджета, полное и своевременное финансовое обеспе-

чение Образовательных организаций при наличии лимитов бюджетных обязательств, доведенных до Министерства как до получателя средств республиканского бюджета Республики Хакасия;

2.4.2. направляет в Организацию Профсоюза для рассмотрения проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;

2.4.3. включает представителей Организации Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке проектов нормативных правовых актов, программ, концепций, затрагивающих социальные и профессиональные права и интересы работников Образовательных организаций;

2.4.4. включает Организацию Профсоюза в перечень организаций для рассылки нормативных правовых и иных актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли;

2.4.5. содействует осуществлению в Образовательных организациях в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения Организации Профсоюза.

2.5. Организация Профсоюза:

2.5.1. содействует реализации Соглашения, принципов социального партнерства во взаимоотношениях профсоюзных органов с органами власти и управления, работодателями, гармонизации трудовых правоотношений в коллективах Образовательных организаций;

2.5.2. представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников в органах государственной власти и управления, в суде, перед работодателями;

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

2.5.4. обращается, используя право законодательной инициативы Федерации профсоюзов Республики Хакасия, в республиканские государственные 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;

2.5.5. выступает инициатором начала переговоров по заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего;

2.5.6. оказывает 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.;

2.5.7. использует формат переговоров для учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Образовательных организаций, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры;

2.5.8. организует выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, публикует материалы в средствах массовой информации, на сайте Организации Профсоюза – www.eseur.ru;

2.5.9. осуществляет обучение руководителей Образовательных организаций, председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, членов Профсоюза.

2.6. Стороны договорились, что локальные нормативные акты по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, режима рабочего времени работников в каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются Образовательными организациями с учетом мотивированного мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.7. В целях повышения эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях отрасли Министерство содействует Организации Профсоюза в проведении ежегодного республиканского конкурса «Лучший коллективный договор (соглашение)».

2.8. Стороны рекомендуют муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, учитывать мнение выборных территориальных профсоюзных органов при представлении к государственным и ведомственным наградам руководителей Образовательных организаций.

2.9. Стороны:

2.9.1. осуществляют систематический анализ, обобщение опыта заключенных территориальных соглашений, коллективных договоров Образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования Республики Хакасия;

2.9.2. осуществляют урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.9.3. способствуют формированию объединений работодателей в системе образования Республики Хакасия.

2.10. Стороны полагают, что при возникновении споров, связанных с реализацией Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов Образовательных организаций и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижении согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства или суд.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. заключение гражданско-правовых договоров в Образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается;

3.1.2. работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом Образовательной организации, Соглашением, территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника;

3.1.3. работодатель при наличии соответствующего положения в коллективном договоре вправе при приеме на работу, кроме оснований, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, не предусматривать условие об испытании педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

3.1.4. 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.

Не допускается увольнение педагогического работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование работника в течение трех лет, предшествующих аттестации;

3.1.5. обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются: объем учебной нагрузки (педагогической работы), условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат;

3.1.6. требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников;

3.1.7. работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату;

3.1.8. работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в случаях:

переезда работника на новое место жительства;

зачисления в образовательную организацию;

выхода на пенсию;

необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи;

в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором Образовательной организации;

3.1.9. не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;

3.1.10. при увольнении работника из Образовательной организации работодатель обязан выдать справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календар-

ный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации не начислялись по форме и в порядке, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 года № 182н;

3.1.11. регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства в общеобразовательных организациях, регламентируется следующим:

не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству или сокращения количества классов-комплектов;

сохраняется преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, определяются одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год с тем, чтобы каждый педагогический работник перед уходом в отпуск знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником ему устанавливаются соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения. Период длительного отсутствия определяется коллективным договором, локальными актами Образовательной организации;

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, вне зави-

симости от наполняемости класса-комплекта, который принимается за один класс с учетом установленных районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

3.2. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы, если иное не предусмотрено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

3.3. В целях снижения документационной нагрузки педагогических работников Стороны рекомендуют работодателям:

3.3.1. определять в трудовых договорах конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации;

3.3.2. при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования, также осуществляющими классное руководство, руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза.

3.4. При проведении аттестации педагогических работников запрещается истребование у педагогических работников информации и документов в связи с прохождением ими аттестации, не предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 25 августа 2014 года № 100-889 «Об утверждении Положения о Республиканской аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Республики Хакасия, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При проведении аттестации Стороны руководствуются Приложением № 1 к Соглашению.

3.5. Увольнение педагогических работников Образовательных организаций по инициативе работодателя, связанное с сокращением штатов, допускается только после окончания текущего учебного года, если иное не предусмотрено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

3.6. Стороны исходят из того, что временный перевод работника Образовательной организации на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления) осуществляется в строгом соответствии со статьей 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя осуществляется в строгом соответствии с законодательством.

3.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Образовательных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.9. Работодатель принимает решение об условиях труда работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Единая для Образовательных организаций форма трудового договора может быть утверждена локальным нормативным актом Министерства.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются в Образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

4.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации:

4.2.1. разрабатывают положение об оплате труда работников Образовательной организации, которое является приложением к коллективному договору;

4.2.2. предусматривают в положении об оплате труда работников Образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

4.2.2.3. формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

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

4.2.2.5. перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы гарантированная часть оплаты труда педагогических работников составляла в структуре фонда оплаты труда не менее 70 процентов.

4.2.2.6. размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, уста-

новленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

4.2.2.8. применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

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

4.2.2.10. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

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

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

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

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

4.3.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

4.3.5. правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

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

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

4.4.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

4.4.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.4.4. при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

4.4.5. при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4.5. Образовательные организации (структурные подразделения), реализующие основные общеобразовательные программы, дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

4.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное

время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9. С учетом результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работа, производимая работником с его согласия по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. Сроки финансирования Образовательных организаций устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в Образовательных организациях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором.

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с процентами в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

чевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором Образовательной организации.

4.14. Стороны договорились:

4.14.1. принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в Образовательных организациях заработной платы из бюджетов всех уровней;

4.14.2. осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах. В необходимых случаях Организация Профсоюза координирует коллективные действия профсоюзных организаций на уровне Республики Хакасия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в Образовательных организациях, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 ноября 2005 года № 285 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования»;

4.14.3. в каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке;

4.14.4. изъятие средств стимулирующего фонда оплаты труда, как и его использование на заработную плату дополнительно введенных в штат Образовательной организации должностей не допускается;

4.14.5. размеры доплат, надбавок, выплат стимулирующего характера устанавливаются Образовательной организацией в пределах имеющихся средств и в соответствии с Положениями, разработанными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4.14.6. молодым специалистам, работающим в Образовательных организациях, устанавливаются доплаты в размере 30% должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 50% в течение первых трех лет работы.

4.15. Стороны считают необходимым:

4.15.1. совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда;

4.15.2. закреплять в коллективных договорах, в положении об оплате труда Образовательных организаций доплаты педагогическим работникам, имеющим отраслевые награды;

4.15.3. производить индексацию заработной платы один раз в год на величину, рассчитанную исходя из прогнозируемого индекса потребительских цен на товары и услуги на конец текущего года, кроме работников бюджетной сферы, на которых распространяется повышение заработной платы по Указам Президента Российской Федерации и минимальному размеру оплаты труда.

4.16. В целях материальной поддержки работников:

4.16.1. производить оплату труда работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением № 2 к Соглашению;

4.16.2. в случае истечения срока действия квалификационной категории уровень доплат за квалификационную категорию по заявлению работника сохраняется на 2 года с момента выхода его на работу в следующих случаях:

по окончании временной нетрудоспособности по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет;

по окончании длительного отпуска, предоставленного работнику в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

по окончании длительной болезни (не менее 3 месяцев);

4.16.3. в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, но не более чем на один год;

4.16.4. при наличии экономии средств на оплату труда работникам Образовательной организации допускается выплата материальной помощи в следующих случаях: рождение ребенка, смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена); приобретение дорогостоящих медикаментов.

Порядок оказания материальной помощи и ее конкретные размеры определяются коллективным договором Образовательной организации.

5. РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Министерство и Организация Профсоюза в целях реализации приоритетного национального проекта «Образование», направленного на модернизацию и развитие системы образования республики, договорились:

5.1.1. способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников Образовательных организаций;

5.1.2. содействовать профессиональной подготовке педагогических работников Образовательных организаций и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся;

5.1.3. содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам Образовательных организаций;

5.1.4. содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на региональном уровне по поддержке лучших учителей и образовательных организаций, способствовать поощрению педагогических коллективов, признанных лучшими в регионе;

5.1.5. обеспечить организацию и проведение мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

мероприятий по формированию позитивного имиджа педагогических работников: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности и др.;

проводить совместную работу с Молодежным Советом Организации Профсоюза, ассоциациями молодых педагогов Республики Хакасия и творчески работающих педагогов, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;

5.1.6. проводить ежегодный мониторинг потребности Образовательных организаций в педагогических кадрах.

5.2. Стороны договорились рекомендовать Образовательным организациям в целях закрепления наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Образовательных организациях предусматривать в положениях об оплате труда выплаты за наставничество в составе стимулирующих выплат.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Для педагогических работников Образовательных организаций в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

6.2. 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

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

б) особенности организации труда в организациях с круглосуточным пребыванием детей в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических;

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

г) условия реализации для работников Образовательных организаций права, предусмотренного пунктом 2.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, на свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется в зависимости от вида работы правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы Образовательной организации, планами работы педагогического работника с соблюдением требований пункта 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536.

6.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учи-

телям (преподавателям), для которых данная Образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и предметность преподавания предметов в классах.

6.5. 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 продленного дня) обучающихся.

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

6.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем Образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.8. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) помимо основной работы в той же Образовательной организации, устанавливается руководителем Образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Данная преподавательская работа (учебная нагрузка), выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы, оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

6.9. 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.

6.10. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно или хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год – по 31 августа.

6.11. Стороны подтверждают:

6.11.1. при составлении расписания занятий Образовательная организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день).

В случае внесения изменений в срочном порядке – с использованием всех доступных средств уведомления;

6.11.2. вопрос присутствия (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 органа первичной профсоюзной организации;

6.11.3. ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается по соглашению сторон полной продолжительностью и оплачивается в полном размере;

6.11.4. преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из продолжительности отпуска, установленной действующим законодательством для данной категории педагогических работников;

6.11.5. длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Иные вопросы предоставления длительного отпуска, не предусмотренные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Соглашением, определяются коллективным договором Образовательной организации;

6.11.6. работникам с ненормированным рабочим днем, перечень должностей которых устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Образовательной организации, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней;

6.11.7. в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации накануне нерабочих праздничных дней рекомендуется ограничение привлечения педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий;

6.11.8. по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

6.11.9. в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации работодателям рекомендуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

работникам – продолжительностью 2 календарных дня для прохождения вакцинации и ревакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 в целях сохранения их здоровья;

беременным женщинам – продолжительностью до 3 календарных дней в целях прохождения медицинского обследования.

6.12. 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 без матери в возрасте до четыр-

надцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, Образовательные организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе:

7.1.1. на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

7.1.2. на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

7.2. Работники организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями.

7.3. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, стажировки и профессиональной переподготовки, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

7.4.1. системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических и научных работников Образовательных организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;

7.4.2. внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

7.4.3. поддержки работников из числа молодежи;

7.4.4. системы мер по социальной поддержке работников;

7.4.5. обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;

7.4.6. предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

7.4.7. реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

7.5. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

7.6.1. выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

7.6.2. установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы;

7.6.3. выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

7.6.4. обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников.

7.7. Стороны исходят из того, что работодатели:

7.7.1. обеспечивают реализацию права работника на дополнительное

профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

7.7.2. освобождают педагогических работников Образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Хакасия, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

7.8. Организация Профсоюза:

7.8.1. оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

7.8.2. оказывает членам Профсоюза на основании личного заявления помощь в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты их социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

7.8.3. оказывает материальную помощь членам Профсоюза в размерах и порядке, определенных соответствующим коллегиальным выборным профсоюзным органом;

7.8.4. организует оздоровление членов Профсоюза и членов их семей, заключает договоры с санаториями и профилакториями Республики Хакасия и Российской Федерации на приобретение санаторных путевок, оплачивает их стоимость в соответствии с республиканской профсоюзной программой «Оздоровление».

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

8.1. Министерство:

8.1.1. осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в Образовательных организациях;

8.1.2. содействует ежегодному выделению средств на обеспечение безопасности Образовательных организаций, охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых Образовательными организациями.

8.2. Стороны рекомендуют Образовательным организациям учитывать при организации своей деятельности обязанности в области охраны труда, в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.2.2. используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;

8.2.3. создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.2.4. обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

8.2.5. обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, молоком, а также производят компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.2.6. обеспечивают проведение обязательных предварительных

(при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

8.2.8. организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

8.2.9. обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

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

8.2.11. предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

8.2.12. обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования;

8.2.13. обеспечивают обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.3. Стороны рекомендуют при заключении территориальных соглашений предусматривать следующие условия:

8.3.1. выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда на очередной календарный год в размере не менее 2,0 процентов

от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.4. Организация Профсоюза:

8.4.1. принимает участие в разработке проектов подзаконных актов по охране труда, а также согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;

8.4.2. содержит в штате технического инспектора труда, обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза) и проверку их знаний требований охраны труда;

8.4.3. содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов;

8.4.4. организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда;

8.4.5. оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

8.4.6. оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса;

8.4.7. осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

8.4.8. проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательных организаций;

8.4.9. участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обра-

щений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

8.4.10. принимает участие в расследовании несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, происшедших с работниками образования, а также с обучающимися (по согласованию с органом управления образованием);

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

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

8.4.13. принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

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

8.4.14. изучает и заслушивает на заседаниях Президиума вопросы состояния охраны труда в образовательных организациях;

8.4.15. организует проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

8.5. Стороны совместно:

8.5.1. содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда;

8.5.2. обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

8.5.3. рекомендуют работодателям предоставлять уполномоченным

(доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц;

8.5.4. рекомендуют работодателям осуществлять дополнительную оплату труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда. Порядок предоставления и размер дополнительной оплаты определяется коллективным договором организации;

8.5.5. проводят информационно-разъяснительную работу о необходимости вакцинации и ревакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 в целях сохранения здоровья работников.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. В целях развития социального партнерства в сфере образования Республики Хакасия Стороны признали необходимым:

9.1.1. считать, что права и гарантии деятельности республиканской, территориальных и первичных организаций Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора;

9.1.2. создать на республиканском уровне Отраслевую комиссию для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения;

9.1.3. считать, что работа на выборной должности председателя, заместителя председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Образовательной организации и принимается во внимание при аттестации и поощрении работников.

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

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

9.2.2. своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу Организации Профсоюза о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

9.2.3. содействовать участию представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) Министерства, Образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней;

9.2.4. освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений на срок, определяемый соглашением сторон;

9.2.5. предоставлять безвозмездно выборным органам профсоюзных организаций помещение с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа профсоюзных организаций, для проведения собраний работников, оргтехнику, средства связи, компьютерное оборудование, доступ к информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимые нормативные документы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

9.2.6. не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательных организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав;

9.2.7. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий

проживания в общежитии;

9.2.8. обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 % из заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Порядок перечисления средств определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

9.2.9. содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите прав и профессиональных интересов работников образования.

9.3. Стороны признают следующие гарантии:

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

9.3.2. члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители Организации Профсоюза в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

9.3.3. члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

9.3.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных

действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Организация Профсоюза принимает на себя следующие обязательства:

10.1. содействовать реализации Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в образовательных организациях;

10.2. вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников образовательных организаций, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда;

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

10.4. содействовать профессиональному росту работников образовательных организаций;

10.5. содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;

10.6. принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Образовательных организаций и их работников;

10.7. анализировать социально-экономические положения работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Верховного Совета Республики Хакасия и представителями Федерального Собрания Государственной Думы Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы в области образования, усиления со-

циальной защищенности работников и обучающихся.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.2. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия рассматриваются в 15-дневный срок.

11.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Отраслевой комиссией.

11.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками Образовательных организаций крайней меры – забастовок.

11.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений Отраслевой комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1

к Отраслевому региональному соглашению по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022-2024 годы

О некоторых вопросах применения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций

1. Педагогические работники, имеющие государственные и (или) ведомственные награды Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, полученные за достижения в педагогической деятельности, Почетную грамоту Центрального Совета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, ученую степень (по профилю преподаваемой дисциплины), победители конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», конкурсного отбора на соискание премии Правительства Республики Хакасия лучшим педагогическим работникам, а также абсолютные победители заключительных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Педагог дошкольной образовательной организации», «Педагог-психолог года», «За нравственный подвиг учителя», Всероссийский мастер-класс учителей родных, включая русский, языков проходят процедуру аттестации на имеющуюся квалификационную категорию по особой форме – презентация наградных документов.

2. При аттестации в форме презентации наградных документов учитываются следующие виды наград:

2.1. государственные и ведомственные награды Российской Федерации:

почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»;

почетное звание «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;

почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского;
почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
нагрудный знак «Почетный наставник»;
нагрудный знак «За верность профессии»;
нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»;
почетное звание «Заслуженный мастер спорта России»;
почетное звание «Заслуженный тренер России»;
нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»;
почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;
Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации;
Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры;
Почетная грамота Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации;
Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации;

2.2. государственные награды Республики Хакасия:
орден «За заслуги перед Хакасией»;
медаль «Трудовая доблесть Хакасии»;
почетное звание «Заслуженный деятель искусств Хакасии»;
почетное звание «Заслуженный работник культуры Республики Хакасия»;
почетное звание «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Хакасия»;
почетное звание «Заслуженный учитель Республики Хакасия»;

Почетная грамота Республики Хакасия.

3. При аттестации педагогических работников учитываются призовые места заключительных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Педагог дошкольной образовательной организации», «Педагог-психолог года», «За нравственный подвиг учителя», Всероссийский мастер-класс учителей родных, включая русский, языков.

4. При аттестации в форме презентации наградных документов аттестуемый педагог представляет в Республиканскую аттестационную комиссию следующие документы:

заявление;

представление работодателя с описанием результатов профессиональной деятельности аттестуемого педагога за период, предшествующий аттестации;

копию документа о награждении государственной и (или) ведомственной наградой, о присвоении ученой степени, о победе в конкурсном отборе (копию удостоверения, грамоты, диплома, указа, постановления, приказа и т.п.);

копию аттестационного листа о присвоении (установлении) квалификационной категории.

5. Процедура аттестации в форме презентации наградных документов может быть избрана педагогом при условии, если государственная и (или) ведомственная награда, награда Центрального Совета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, ученая степень, диплом (грамота и т.п.) за победу в конкурсном отборе, Всероссийском конкурсе получены аттестуемым не ранее чем за 5 лет до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

Приложение № 2

к Отраслевому региональному соглашению по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022-2024 годы

Положение об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Стороны договорились сохранить в соответствии с рекомендациями Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада) за квалификационную категорию на срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

<p align="center">Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>	<p align="center">Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</p>
<p align="center">1</p>	<p align="center">2</p>
<p>Учитель, преподаватель</p>	<p>Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Методист</p>	<p>Педагог дополнительного образования</p>
<p>Педагог дополнительного образования</p>	<p>Методист; педагог-организатор</p>
<p>Старший воспитатель; воспитатель</p>	<p>Воспитатель; старший воспитатель</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)</p>

Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель физической культуры (физического воспитания), преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования; инструктор по труду; преподаватель специальных дисциплин
Учитель 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) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (включая старшего)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу

<p>Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования</p>
---	---