

Соглашение

между Управлением образования администрации
муниципального района «Усть-Цилемский»
Республики Коми,
Усть-Цилемской районной организацией профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2025 – 2027 годы

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 5-С/2025
от «12» 02 2025 г.

Начальник управления труда:

подпись

Ф.И.О.

с. Усть-Цильма

2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций на территории муниципального района «Усть-Цилемский», в отношении которых Управление образования администрации муниципального района «Усть-Цилемский» Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя.

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

1.3. Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров на уровне муниципальных образовательных организаций района и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- Управление образования администрации муниципального района «Усть-Цилемский» Республики Коми (далее Управление образования) - от имени работодателя;

- Усть-Цилемская районная организация Профсоюза работников образования и наук (далее - Профсоюз) - от имени членов профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

1.5. Действие данного Соглашения распространяется на всех работников и работодателей муниципальных учреждений, имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Стороны договорились о том, что:

- коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением;

- в коллективном договоре муниципальной образовательной организации с учетом особенностей ее деятельности и финансовых возможностей могут устанавливаться:

- условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением;

- дополнительные меры социальной поддержки, работникам в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В случае принятия органами государственной власти Республики Коми или органом местного самоуправления решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны, его подписавшие, вправе по взаимной договоренности вносить уточнения и дополнения, не противоречащие Трудовому Кодексу Российской Федерации и положениям

Соглашения. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением

1.8. Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права противоположной стороны.

1.9. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

а) создание на равноправной основе отраслевой районной комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий;

б) участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций, представление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций;

1.10. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до образовательных организаций района, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.11. Срок действия соглашения с момента подписания обеими сторонами по 31 декабря 2024 года включительно. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего Соглашения либо заключить новое Соглашение на следующий срок.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работниками и работодателем, взаимные обязательства, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Законами Российской Федерации и Республики Коми «Об образовании», настоящим Соглашением и коллективными договорами.

Стороны пришли к соглашению, что на период действия Соглашения в трудовых отношениях системы образования района будут действовать следующие положения:

Управление образования совместно с администрацией муниципального образовательного учреждения:

2.1. Обеспечивают занятость основных работников образовательной организации и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием.

2.2. Работодатель до подписания трудового договора с работником ознакомит его под роспись с уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, также

иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.3. По окончании учебного года представляют трудовому коллективу проект штатного расписания, список имеющихся вакансий, распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год, с которой работник должен быть ознакомлен до ухода в отпуск под роспись. При распределении нагрузки преимущественно соблюдается преемственность классов, групп.

Управление образования:

2.4. Не допускает необоснованного сокращения количества образовательных организаций. При реорганизации или ликвидации образовательной организации, в которой действуют первичная профсоюзная организация, уведомляет Профсоюз о таких мероприятиях не позднее, чем за 2 месяца.

2.5. Гарантируют, что высвобождения работников, связанные с ликвидацией, перепрофилированием образовательной организации и его структурных подразделений могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и предоставления им установленных социальных гарантий (ст. 180 ТК РФ).

2.6. Оказывают помощь образовательным организациям в трудоустройстве высвобождаемых работников. Создают банк данных по вакансиям педагогических работников не менее чем за 2 месяца до начала очередного учебного года.

Профсоюз:

2.7. Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приема и увольнения в соответствии с законодательством, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.8. Своевременно сообщает Управлению образования обо всех случаях нарушения трудового законодательства и положений настоящего Соглашения, в целях разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

2.9. Обеспечивает участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченного его решением в работе комиссии образовательной организации по аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

2.10. Обеспечивает участие представителя Профсоюза, уполномоченного его решением, в работе Республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми по аттестации на первую квалификационную категорию педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального района «Усть-Цилемский».

2.11. Способствует формированию в образовательных организациях корпоративной культуры, стабильности в коллективах, предотвращению коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны договорились, что оплата труда работников образовательных организаций района производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми, органа местного самоуправления, настоящим Соглашением.

3.2. Размер доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными образовательными организациями в пределах имеющихся средств самостоятельно и закрепляются в коллективных договорах в виде положений о доплатах и надбавках, о премировании и т.п. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций устанавливаются работодателем.

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

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

3.3. Превышение количества обучающихся в классе, воспитанников в группах от предельной нормы компенсируется работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличения объема работы.

3.4. В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям в отдельных классах, либо в целом по образовательной организации педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

3.5. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа

оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Управление образования:

3.6. Гарантирует, что образовательные организации района самостоятельно определяют размеры заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации в соответствии с установленной системой оплаты труда. Оказывает содействие в своевременной выплате заработной платы.

3.7. Гарантируют повышение уровня заработной платы в соответствии с законодательством и нормативными актами.

Профсоюз:

3.8. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам оплаты их труда и другим вопросам применения Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Проводит учебу профсоюзного актива по включению раздела «Оплата труда» в коллективные договоры образованных организаций, трудовые договоры.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны договорились: продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образования определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом Министерства просвещения Российской Федерации.

4.2. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы. В указанный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки или педагогической работы, определенному им до начала каникул.

4.3. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников утверждается ежегодно и распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий. Изменение объема учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы в течение учебного года устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый

учебный год устанавливает работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации до ухода работников в отпуск.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется с учётом режима деятельности образовательной организации. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, не связанные с их должностными обязанностями, допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работников, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.6. В случае предоставления работникам образования ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительности должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном объёме.

4.7. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Оставшиеся неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в течение текущего рабочего года или присоединяются к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

4.8. Вне графика работодатель предоставляет работнику отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.9. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и другие) предоставляется работнику по его письменному заявлению без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

4.10. Предоставление педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы неоплачиваемого отпуска продолжительностью до одного года осуществляется согласно Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» на заявительной основе.

5. ОХРАНА ТРУДА

На период действия Соглашения в области охраны труда Профсоюз, Управление образования, администрации образовательной организации договорились о следующих положениях:

Управление образования совместно с администрацией образовательной организации:

5.1. Обеспечивают соответствующие требованиям законодательства об

охране труда условия труда на каждом рабочем месте.

Проводят обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

5.2. Принимают необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийной ситуации, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.3. Обеспечивают за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической подготовки работников с сохранением среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

5.4. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей Профсоюза, для контроля состояния условий и охраны труда в организациях образования и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организациях, в которых есть первичные профсоюзные ячейки.

Управление образования:

5.5. Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений подведомственных организаций образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям. Обеспечивает безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования образовательной организации.

5.6. Осуществляют информационно-методическую поддержку руководителей и специалистов по охране труда подведомственных образовательных организаций.

5.7. Осуществляют контроль за своевременным обучением по охране труда работников подведомственных Управлению образования учреждений образования. В соответствии с наименованием профессий, перечнем видов работ, утвержденным работодателем, осуществляет методический контроль за обеспечением по разработке, проверке, пересмотру и утверждению инструкций по охране труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования.

5.8. Предоставляют органам профсоюзного общественного контроля информацию, необходимую для осуществления ими своих полномочий.

Профсоюз:

5.9. Организует общественный контроль (проверки) за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективных договоров и соглашений, условий трудовых договоров в части охраны труда и здоровья, установления льгот и выплат компенсации за тяжелые и вредные условия труда.

5.10. Знакомит уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций с законодательством в области охраны труда, оказывает им помощь.

5.11. Организует проведение смотров конкурсов среди уполномоченных лиц по охране труда.

5.12. Информировывает Управление образования о выявленных Профсоюзом в ходе проверок образовательных организаций, нарушениях состояния социально-трудовых отношений, охраны труда, экологии.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, 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.

6.2. Гарантируется оплата проезда к месту отдыха и обратно в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Усть-Цилемский» от 22.07.2008 г. № 881 «О гарантиях и компенсации для лиц, проживающих на территории муниципального района «Усть-Цилемский» и являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального района «Усть-Цилемский».

6.3. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании федерального Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Аттестация педагогических работников образовательных организаций не зависит от форм повышения квалификации.

6.4. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.5. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.6. Ходатайствовать перед Республиканской аттестационной комиссией на основании заявления работника и подтверждающих документов о присвоении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

6.7. Ходатайствовать перед Республиканской аттестационной комиссией на основании заявления работника и подтверждающих документов о присвоении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями, призерами, лауреатами республиканских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Коми велодысь», при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

6.8. Ходатайствовать перед Республиканской аттестационной комиссией на основании заявления работника и подтверждающих документов о присвоении

высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, ставшими победителями, призерами, лауреатами, дипломантами федеральных этапов очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, учредителями которых является федеральный орган исполнительной власти при прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории в течение трех лет со дня утверждения итогов конкурса;

6.9. Ходатайствовать перед Республиканской аттестационной комиссией на основании заявления работника и подтверждающих документов (копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность) о присвоении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности педагогическим работникам, награжденными медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации, знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, званий Республики Коми название которых начинается со слов «почетный», государственными наградами Республики Коми за заслуги в области образования и воспитания.

6.10. Установить на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев).

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

6.11. Установить на срок два года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

6.12. В целях материальной поддержки педагогических работников:

- возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения и выхода на пенсию, сохранить оплату труда на период действия настоящего Соглашения с учетом имевшейся на день увольнения квалификационной категории, при условии, что перерыв в осуществлении педагогической деятельности составлял не более трех лет;

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

Социальная гарантия предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности.

Работодатель письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца.

Управление образования:

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

Профсоюз:

6.14. Организует оздоровление и летний отдых членов профсоюза согласно смете профсоюзной организации.

6.15. В профсоюзном бюджете предусматриваются средства на материальную помощь, чествование ветеранов, материальное вознаграждение профсоюзного актива, культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу, проведение конкурсов, оплату командировочных расходов на проведение пленумов, профсоюзной учёбы, спортивных соревнований.

6.16. Осуществляет контроль за предоставлением в полном объёме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в том числе и педагогам, выходящим на пенсию.

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

В целях развития социального партнерства стороны договорились строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

Управление образования совместно с администрациями образовательных организаций:

7.1. Содействуют деятельности органов профсоюза работников образования.

7.2. По письменному заявлению работников ежемесячно бесплатно перечисляют на счёт Коми республиканской организации профсоюза членские профсоюзные взносы в размере одного процента от заработной платы членов Профсоюза. Заключение каких-либо дополнительных соглашений о перечислении профсоюзных взносов не требуется.

7.3. Не препятствуют посещению представителями профсоюзных органов учреждений, где работают члены Профсоюза, реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.4. Безвозмездно предоставляют в пользование выборных органов первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации для профсоюзных работников в доступном месте.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных

профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

7.5. Осуществляют взаимодействие с Профсоюзом при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

7.6. Обеспечивают учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

7.7. В определённые законодательством сроки предоставляют по запросу Профсоюза информацию относительно вопросов, касающихся условий труда, заработной платой, и иных социально-экономических вопросов.

7.8. Предоставляют возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе конференций, совещаний, собраний работников образования.

7.9. Содействуют Профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

7.10. Члены профсоюза, не освобождённые от основной работы, на время участия в съездах, конференциях, пленумах, президиумах, собраниях, созываемых профсоюзом, на время краткосрочной профсоюзной учёбы, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

7.11. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), привлечение к дисциплинарной ответственности работников, являющихся членами Профсоюза, допускается - помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия Профсоюза.

7.12. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Профсоюз:

7.13. Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряжённости в коллективах, развитию социального партнёрства и сотрудничества.

7.14. Доводит до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, необходимую для выполнения уставных требований.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также с соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны

рассматривают по существу предоставленную информацию.

8.2. При выполнении условий настоящего Соглашения Профсоюз обязуется не допускать со стороны первичных профсоюзных организаций действий, членов Профсоюза, приводящих к нарушению уставной деятельности организаций образования, не инициировать одиночные пикеты и коллективные забастовочные действия.

Председатель Усть-Цилемской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Т.Ф. Торонова

подпись

М.П.

«28» декабря 2024 г.



Начальник управления образования администрации муниципального района «Усть-Цилемский» Республики Коми
Е.Г. Талеева

подпись

М.П.

«28» декабря 2024 г.



Закрепить положения об оплате труда по муниципальным образовательным организациям, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с федеральным Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность 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;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили 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;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	- воспитатель (старший воспитатель) (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); - социальный педагог; - педагог-организатор; - старший вожатый; - старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности) - преподаватель-организатор ОБЖ (по профилю работы по основной должности)

Старший воспитатель;	- воспитатель; - музыкальный руководитель
Воспитатель	- старший воспитатель - музыкальный руководитель
Музыкальный руководитель	- учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) - педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Воспитатель	- педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	- учитель физической культуры, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности - учитель по предмету «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	- учитель (при выполнении учебной работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); - старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной работы по учебному предмету «технология»)	- мастер производственного обучения
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	- учитель-логопед; - учитель дефектолог; - учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам) - воспитатель, - педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области	- музыкальный руководитель;

искусств)	
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	- музыкальный руководитель - педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Учитель Учитель, преподаватель, старший воспитатель, воспитатель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог – библиотекарь, старший вожатый	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

искусства)

Приниматель
образовательных
организаций
дополнительного
образования детей
(детская школа искусств
или лицей искусств)
концертмейстер

Учитель (при выполнении учебной работы по
учебным предметам (образовательным программам
в области искусства)

Старший
преподаватель
теоретико-методический

Учитель (при выполнении учебной работы по
физической культуре)

Преподаватель
образовательных
организаций
дополнительного
образования детей (детская
школа искусств или лицей
искусств)

Музыкальный руководитель
педого дополнительного образования, старший
преподаватель дополнительного образования
специальной группы, преподаватель
дополнительной работы по физкультуре

Преподаватель
Учитель

Специальный преподаватель
образовательных организаций
дополнительного образования

Учитель
преподаватель
организатор занятий

Преподаватель
организатор занятий
инструктор-физкультурник
специальной группы

Прошито, пронумеровано
и скреплено подписью и печатью
(подпись)
Исполнительный директор
областной администрации
Дата 28.10.2020 г.

