



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
БУРЯАД УЛАСАЙ ЭКОНОМИКЫН ЯАМАН

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



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

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

29.09.2025 № 03-13-02-И5021/25

На № _____ от _____

Председателю Улан-Удэнской городской
организации Бурятской республиканской
организации Профсоюза работников
народного образования и науки Российской
Федерации
Сандабкиной Т.Б.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации Соглашения между МУ «Комитет по образованию
Администрации г. Улан-Удэ» и Улан-Удэнской городской организацией
Бурятской организации Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых
гарантий работников образования на
2025-2028 годы

Министерство экономики Республики Бурятия сообщает, что Соглашение
между МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ» и Улан-
Удэнской городской организацией Бурятской организации Профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации по
обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников
образования на 2025-2028 годы, зарегистрировано 26.09.2025.

Регистрационный номер № 321.

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

Врио министра экономики
Республики Бурятия

В.В. Хингелов

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C36D42447543F2B9EAE4AB08A3D6CCDB
Владелец: Хингелов Владимир Вячеславович
Действителен: с 19.06.2025 по 12.09.2026

МУ «Комитет по образованию
Администрации г. Улан-Удэ»
А.В. Батурина

«24» сентября 2025 г.



Председатель Улан-Удэнской городской
организацией Бурятской
республиканской организации
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ

Т.Б. Сандабкина

«24» сентября 2025 г.



СОГЛАШЕНИЕ

между МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ»
и Улан - Удэнской городской организацией Бурятской организации Профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации по
обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников
образования на 2025 -2028 годы

Настоящее Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Министерстве экономики
Республики Бурятия

Регистрационный № 321 от 26.09.2025

г. Улан-Удэ
2025 год

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ СОГЛАШЕНИИ:

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1.1. Соглашение - соглашение между МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ» и Улан-Удэнской городской организацией Бурятской республиканской организации профсоюза работников образования на 2025-2028 годы.

1.2. КО – Муниципальное учреждение «Комитет по образованию г. Улан-Удэ».

1.3. ГК – Улан-Удэнская городская организация Бурятской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. ОО – Образовательные организации, подведомственные Комитету по образованию.

1.5. ФОТ – фонд оплаты труда.

1.6. КД – коллективный договор.

1.7. к.д. – календарный день.

1.8. ППО – первичная профсоюзная организация.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее соглашение между МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ» (далее – КО) и Улан-Удэнской городской организацией Бурятской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - ГК профсоюза) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, входящих в систему КО.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работников образования г.Улан-Удэ.

Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Бурятия, иными законодательными актами Российской Федерации и Республики Бурятия.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, соглашений в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники организаций в лице их представителя – городской профсоюзной организации работников образования;

работодатели в лице их представителя – Комитета по образованию.

2.3. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в структуру ГК профсоюза.

2.4. Стороны согласились в том, что:

2.4.1. Соглашение устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации, и не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, соглашениями. Данное Соглашение устанавливает дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам образовательных и иных организаций.

2.4.2. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями в организации заключается коллективный договор.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации и её финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

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

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

В случае реорганизации (изменение правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

2.5. Стороны согласились с тем, что городской комитет Профсоюза, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников организаций образования, подведомственных МУ КО, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально – экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, занятости, найма, увольнения, пенсионного обеспечения, социального и медицинского страхования, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов.

2.6. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, коллективных договоров образовательных и иных организаций.

2.7. Контроль за выполнением данного Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

2.8. Стороны доводят Соглашение до организаций и первичных профсоюзных организаций для его реализации.

2.9. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до подписания следующего Соглашения в соответствии с законодательством РФ.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились:

3.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации, изменении организационно-правых форм организаций, входящих в систему ОО.

3.2. Развивать механизм социального партнерства между работодателями и работниками во всех образовательных и иных организациях на основе коллективных договоров и соглашений в решении вопросов оплаты труда, повышения квалификации, условий и охраны труда работников образования.

3.3. Не допускать незаконной приватизации муниципальных образовательных организаций, изъятия из сферы образования материально-технической базы ведомственных и отраслевых организаций образования.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Стороны договорились, что:

4.1. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией или реорганизацией организаций, а также с сокращением объемов их деятельности работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников.

К массовому высвобождению работников относить увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

4.2. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- проработавшие в ОО свыше 10 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- одиноким родителям, усыновителям, опекунам и попечителям, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребёнок учится;

Коллективным договором могут предусматриваться и другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

4.3. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

4.4. Работодатель по договоренности сторон предоставляет работнику оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы (до 3-х часов в неделю), что фиксируется в коллективном договоре.

4.5. Стороны признают необходимым предусмотреть в Соглашении и в коллективных договорах:

- возможность сохранения образовательными организациями уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории;

- в случае длительной нетрудоспособности работника (свыше 6 месяцев) – на период до 1 года;

- в случае нахождения работника в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» - на период до 1 года;

- в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, установление образовательной организацией условий оплаты труда по иной должности с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в соответствии с Приложением Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства Просвещения Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы.

В коллективном договоре организации могут быть установлены и другие случаи учета квалификационной категории для оплаты труда работников. Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом

руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определённый коллективным договором.

4.6. Стороны рекомендуют в КД при сокращении штатов или численности работников предусматривать преимущественное право на оставление на работе для лиц, награждённых государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; для лиц, уволенных по сокращению штатов в данной организации, - преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

4.7. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций предоставлять возможность педагогическим работникам для посещения предметных семинаров и других мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального роста, с сохранением заработной платы.

КО обязуется:

4.8. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационно – штатные мероприятия, ликвидацию, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

4.9. Информировать высвобождающихся работников в случае сокращения штатов, реорганизации или ликвидации организации о наличии вакансий через систему электронных документов (сайта).

ГК обязуется:

4.10. Добиваться через коллективные договоры и соглашение сохранения рабочих мест.

4.11. В случаях возникновения трудовых споров с работодателем оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, составлять иски в суд, представлять интересы работника в судах первой и второй инстанции.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

5.1. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.2. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по ФОТ в соответствии с коллективным договором может направляться на премирование, выплату надбавок работникам. При увольнении руководителям образовательных организаций по решению работодателя (учредителя) выплачивается поощрение в размере до 3 должностных окладов с учетом внебюджетных средств.

Комитет по образованию:

5.3. Рекомендует образовательным организациям при выходе работника на пенсию предусматривать выдачу единовременной выплаты в размере среднемесячного заработка при наличии экономии по ФОТ.

5.4. С целью закрепления молодых специалистов при устройстве на работу выделяет безвозмездно единовременную выплату при наличии средств.

5.5. Рекомендует образовательным организациям предусматривать стимулирующие выплаты молодым специалистам, со стажем педагогической работы до 3 лет.

5.6. В целях закрепления педагогических кадров в образовательных организациях предоставляет им право на первоочередное обеспечение их детей местами в группах воспитанников дошкольного возраста, а также иным работникам на период трудовых отношений с данной образовательной организацией.

5.7. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие социальной и творческой активности молодёжи.

5.8. Стороны организуют работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности, рекомендуют руководителям ОО закреплять наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательных организациях, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами.

5.9. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

- при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь профессиональных праздников выплачивать единовременное материальное вознаграждение (за счёт внебюджетных средств, средств экономии ФОТ);

- во всех случаях производить увольнение работников по инициативе работодателя с учётом мнения профсоюзного органа;

- поддерживать здоровый образ жизни, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу среди работников организации;

- создавать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнаты отдыха и личной гигиены.

5.10. Стороны рекомендуют освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом РФ.

ГК осуществляет контроль за выплатами компенсации.

5.11. При приостановке действия трудового договора с работником в связи с мобилизацией предусмотреть единовременную выплату в размере не менее 1 МРОТ наряду с выплатой заработной платы за все отработанные, но еще не оплаченные дни. Кроме того, работодатель должен произвести иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором.

Городской комитет профсоюза обязуется:

5.12. Из средств профбюджета оказывать материальную помощь работникам образования, членам профсоюза, в соответствии с Положением ГК о выплате материальной помощи.

5.13. Из средств профбюджета выделять средства для оздоровления и отдыха работников, членов профсоюза, содействовать лечению систематически и длительно болеющих работников образовательных организаций на базе лечебно – профилактических учреждений.

5.14. Организовывать работу с молодыми специалистами, проводить конкурс «Молодой педагог» с целью повышения мастерства молодых педагогов, формирования активной профессиональной позиции.

6. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

6.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, настоящим Соглашением, коллективным договором.

6.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенного соответствующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором организации.

Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного характера, условия и порядок стимулирования являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу.

6.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

6.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

6.6. Руководитель учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

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

6.8. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный срок до 5 (пяти) лет, установленный уставом организации или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения.

6.9. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующим основные общеобразовательные программы, предполагающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего

работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора. В соответствии с ч.2 ст. 312.6 Трудового Кодекса РФ при использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств (Интернет-трафика), средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.10. Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства в образовательной организации, регламентируется следующим:

- Классное руководство в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) — вид дополнительной работы, которую педагог выполняет с письменного согласия и за дополнительную оплату;

- Классное руководство может выполняться в рамках ненормируемого рабочего времени и регулироваться такими документами, как правила трудового распорядка, планы деятельности школы, трудовой договор и график дежурств.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что: продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минпросвещения России от 04 апреля 2025 года №269.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, устанавливаются:

18 часов в неделю:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в том числе по адаптированным образовательным программам начального общего образования, основного общего образования;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

учителям иностранного языка в дошкольных образовательных организациях.

Норма часов педагогической работы 20 часов за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям организаций осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продлённого дня

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, а также домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам;

тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам;

советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

7.2. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзным органом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

7.3. При установлении учителю, для которого данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

7.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательной организации, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минпросвещения России от 04 апреля 2025 года №268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

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

7.7. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

7.9. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

7.11. При составлении расписания занятий необходимо исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались так называемые окна, которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

7.12. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

7.13. Всем работникам гарантируется ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дня и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц,

работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст.14.

7.14. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск на основании постановления Правительства РФ от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях» ст.14.

7.15. Библиотекарям образовательных организаций, входящих в систему КО, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 13 календарных дней в летний каникулярный период (на основании Примерного положения о библиотеке общеобразовательного учреждения).

7.16. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

При предоставлении очередного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

7.17. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в классе с наполняемостью более 25 человек, дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы – до 5 календарных дней.

7.18. Работники имеют право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в связи:

- | | |
|---|----------|
| - со свадьбой самого работника | - 3 к.д. |
| - со свадьбой детей | - 3 к.д. |
| - со смертью матери, отца, детей | - 3 к.д. |
| - брата, сестры | - 3 к.д. |
| - с рождением ребёнка отцу | - 3 к.д. |
| - с юбилеем работника (50 лет, каждые последующие 5 лет) | - 3 к.д. |

Работники, осуществляющие замещение лиц, указанных в абзаце первом, имеют право на дополнительный отпуск в каникулярное время пропорционально замещённым дням.

7.19. Работодатель предоставляет дополнительные дни отдыха за активную общественную работу по согласованию с членами профсоюза:

- неосвобожденному председателю профкома - 5 к. д.
- членам профкома - 3 к. д.
- членам Горкома профсоюза работников образования – 3 к.д.

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

7.21. Стороны рекомендуют предоставлять руководителям, зам.руководителя за ненормированный рабочий график дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 к. д.

7.22 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от

03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе). При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно п. 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного Приказом Министерства просвещения РФ № 373 от 31 июля 2020 года, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю. Предоставление советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Стороны сочли необходимым при применении части второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации установить более благоприятный режим применения нормативного правового акта, устанавливающего продолжительность отпусков воспитателей и музыкальных руководителей дошкольных групп, входящих в состав общеобразовательных организаций, в связи с уменьшением нагрузки в летнее время, так как уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, предложено в коллективных договорах образовательных организаций, в которых созданы такие группы, предусматривать воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.

7.23 Превышение наполняемости классов дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций компенсируется установлением соответствующей доплаты педагогическим работникам за интенсивность труда. Порядок, условия и размеры доплат определяются коллективным договором, в пределах фонда оплаты труда.

7.24 Рассматривать стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности.

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

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились, что:

8.1. В отношении работников муниципальных организаций образования и иных организаций, подведомственных МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ», система

оплаты труда устанавливается в соответствии со ст.144 ТК РФ, постановлением Администрации г.Улан-Удэ от 24.08.2021г. № 192, постановлением Администрации г.Улан-Удэ от 28.10.2016 г. № 336, постановлением Администрации г. Улан – Удэ от 27.07.2017г. № 235 и предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников, финансируемых за счёт средств местного бюджета и средств республиканского бюджета, на основе окладов и на основе условной единицы «стоимость 1 ученико-часа» с применением повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Доплаты за выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, работа с опасными и вредными условиями устанавливаются в размерах не ниже, предусмотренных действующим трудовым законодательством. Применение доплаты за вредные и опасные условия производится по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат конкретизируются в каждой организации и фиксируются в коллективном договоре.

8.3. Учителям 1 – 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме 18 часов в неделю в связи с передачей преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям – специалистам гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой оплачиваемой педагогической работой.

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

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

8.4. Работодатель выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

Руководитель образовательной организации при выплате заработной платы в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В расчётном листке указываются:

- табельный номер
- период, за который производятся начисления
- отработанные дни (часы)
- составные части заработной платы
- размеры и основания произведённых удержаний
- общая сумма, подлежащая выплате
- дополнительная информация
- компенсация за несвоевременную выплату заработной платы
- РК
- СН

Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в расчётном листке указывается должностной оклад с учётом применения повышающих коэффициентов, выплаты за неаудиторную нагрузку, стимулирующая часть заработной платы, дополнительное вознаграждение за классное руководство, замещение (при наличии).

8.5. Образовательная организация вправе устанавливать коэффициент сложности и приоритетности для следующих предметов: музыки, физической культуры, ИЗО, МХК (Искусство), технологии.

8.6. При работе в должности учителя, по которой установлена квалификационная категория, категория учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, оплата производится по более высокой квалификации.

8.7. КО и ГК профсоюза осуществляют контроль за своевременным и целевым использованием средств на выплату заработной платы и отпускных, компенсационных выплат.

8.8. Рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, премиальных выплат работников.

8.9. При установлении доплат к заработной плате работников рекомендовать учитывать наличие награды Общероссийского Профсоюза образования. Условия установления - работник является членом профсоюза, дата награды с 1 июля 2016 года по сей день. Размер доплат (либо единовременная выплата) работнику определяется локальными нормативными актами образовательных организаций.

8.10. Руководителям образовательных организаций согласно федеральным/региональным нормативным правовым актам производить доплаты за фактическое время наставничества работнику организации, включая подготовку материалов и оценку результатов наставляемого.

9. ОХРАНА ТРУДА. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

КО:

9.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, на проведение специальной оценки условий труда.

9.2. Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников образования за прошедший год и предоставляет информацию в ГК профсоюза.

9.3. Разрабатывает на этой основе план мероприятий по улучшению условий труда, снижению травматизма и утверждает его на Совете по образованию и Президиуме ГК профсоюза.

9.4. Организует в соответствии с положением проведение обучения работников образования всех уровней по охране труда. Проводит техническую экспертизу зданий и сооружений образовательных учреждений на соответствие их требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

9.5. Предусматривает финансирование медицинских профосмотров. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.6. Возмещает вред, причиненный здоровью работника при исполнении трудовых обязательств в соответствии с Гражданским кодексом, основами законодательства РФ об охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причинённого работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.7. Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ,

компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

9.8. Осуществляет ведомственный контроль за выполнением требований, направленных на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса в образовательных организациях.

9.9. Рекомендует образовательным и иным организациям использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными условиями и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

9.10. Оказывает методическую помощь подведомственным организациям образования в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

ГК профсоюза:

9.11. Осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, за соблюдением работодателями законодательства по охране труда.

9.12. Организует обучение уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций.

9.13. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.14. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

9.15. Оказывает методическую помощь коллективам, в которых созданы первичные организации профсоюза, в организации работы по охране труда, проведении специальной оценки труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке труда», в избрании и организации работы уполномоченных лиц по охране труда.

9.16. Участвует в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, Дней охраны труда.

9.17. Осуществляет проверки по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

9.18. Совместно с КО участвует в осуществлении ведомственного контроля в сфере соблюдения трудового законодательства.

10. ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ

КО и ГК профсоюза:

10.1. Содействуют оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря. ГК осуществляет компенсационные выплаты с целью удешевления родительской доплаты за путёвки в загородные оздоровительные лагеря детям работников, являющихся членами профсоюза.

10.2. Организуют отдых работников образования и членов их семей.

10.3. Организуют и привлекают работников образования для участия в республиканских отраслевых спартакиадах.

10.4. Осуществляют контроль за прохождением медицинских осмотров. ГК профсоюза:

10.5. Проводит городскую Спартакиаду работников образования.

10.6. Осуществляет компенсационные выплаты работникам образования, членам профсоюза, с целью удешевления стоимости курсовок, путёвок на курорты «Аршан», «Горячинск», санаторно-курортные учреждения РФ в соответствии с постановлениями Президиума ГК.

11. О ПОРЯДКЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

ГК профсоюза:

11.1. В случае нарушения Соглашения профсоюз имеет право на организацию забастовок, митингов, демонстраций и т.д. (ст.14 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), не нарушая процедуру разрешения разногласий (глава 61 ТК РФ).

11.2. Рекомендует ППО создавать комиссии по трудовым спорам для разрешения индивидуальных трудовых споров.

КО:

11.3. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно главе 61 ТК РФ, обязуется не нарушать ст. 409 ТК РФ.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

КО:

12.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзных организаций, способствует их деятельности, не допускает ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствует созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

12.2. Не препятствует деятельности ГК профсоюза.

12.3. По запросу Городского комитета предоставляет Горкому профсоюза информацию о принимаемых решениях, направляемых подведомственным организациям, о нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

12.4. Не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзов, не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения или централизованную бухгалтерию.

12.5. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.6. Признает, что в состав аттестационной комиссии входит представитель Профсоюза.

12.7. Рекомендует руководителям ОО создавать условия для обучения профсоюзного актива: предоставлять помещения для проведения профсоюзной учёбы, сохранять среднюю заработную плату при обучении в каникулярное время с отрывом от производства.

12.8. Признаёт гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной деятельности.

Стороны договорились, что:

12.9. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

12.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав

профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.11. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных соглашением и коллективным договором, с сохранением средней заработной платы.

12.12. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при награждении работников. Также признается значимым участие работников в культурно-спортивных мероприятиях, конкурсах, проводимых городской профсоюзной организацией, и учитывается при начислении стимулирующей части заработной платы.

12.12.1 Ежегодно на заседании по награждению ведомственными и государственными наградами Комитета по образованию города Улан-Удэ рассматривать не менее трех кандидатур работников образования, представленных Горкомом профсоюза работников образования.

12.13. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая полноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

12.14. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

13.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

13.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.

13.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнёрства на территориальном и локальных уровнях для эффективного решения социально – экономических проблем работников образования.

13.1.3. Содействовать повышению эффективности Соглашения, коллективных договоров учреждений, в том числе через проведение городского конкурса «Лучший коллективный договор».

13.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

13.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием

Соглашения и его выполнения; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые права и профессиональные интересы работников.

13.1.6. Содействовать установлению или изменению условий труда и иных социально – экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом в случаях, предусмотренных законодательством.

13.1.7. Содействовать осуществлению в организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

13.1.8. Осуществлять совместный контроль за качеством предоставляемых образовательных услуг, за соблюдением законных прав и интересов участников образовательного процесса, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.1.9. Принимать меры по устранению избыточной отчетности учителей общеобразовательных организаций в соответствии с Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей в государственных (муниципальных) общеобразовательных организациях Республики Бурятия от 15.03.2017г., Приказом Министерства просвещения от 06.11.2024 №799

13.2. Комитет по образованию:

13.2.1. Взаимодействует с городским комитетом профсоюза при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний, проводимых руководством Комитета по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально – экономические права и интересы работников образовательных учреждений.

13.2.2. Рассматривает и принимает проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые права работников образовательных учреждений, в соответствии с действующим регламентом.

Включает ГК в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли.

13.2.3. Привлекает горком профсоюза:

- к участию в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных актов по вопросам оплаты труда и другим вопросам, затрагивающим социально – трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников образовательных учреждений;

- к участию в мероприятиях, направленных на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании;

- к экспертной работе городских конкурсов профессионального мастерства среди работников образования;

- к участию в расследовании жалоб, поступающих в письменной форме на педагогических работников образовательных учреждений.

13.3. ГК профсоюза:

13.3.1. Участвует в разработке, внедрении и совершенствовании системы оплаты труда работников образовательных учреждений, в подготовке и совершенствовании нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые и профессиональные интересы работников образовательных учреждений, в подготовке предложений по развитию и модернизации системы образования, а также в других проводимых Комитетом по образованию мероприятиях.

13.3.2. Оказывает членам профсоюза, первичным профсоюзным организациям, руководителям образовательных организаций помощь в вопросах применения трудового

законодательства и законодательства РФ и РБ в области образования, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах образовательных организаций.

14. ОБЯЗАННОСТИ ГК ПРОФСОЮЗА

14.1. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывает бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов.

14.2. Осуществляет защиту достоинства работников в период его трудовой деятельности; права педагога на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

14.3. Вносит предложения о социальных гарантиях работников образования.

14.4. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах предоставления льгот и компенсаций, занятости и увольнения в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

14.5. Систематически доводит до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую ГК профсоюза КО, Министерством образования и науки РБ по социально-экономическим вопросам, по вопросам оплаты труда.

14.6. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст.20 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности»:

- организует работу уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда;
- контролирует соблюдение законодательства и других нормативных актов по охране труда и окружающей среды;
- проверяет выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами;
- принимает участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда;
- предъявляет требования к руководителям учреждений о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

14.7. Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций.

15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

15.1. КО доводит настоящее Соглашение до сведения руководителей подведомственных организаций, обязывает их содействовать его реализации.

ГК профсоюза доводит настоящее Соглашение до сведения профсоюзных организаций образовательных организаций.

15.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего Соглашения, возникшие между ними разногласия рассматриваются в недельный срок.

15.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется двухсторонней комиссией.

15.4. Стороны обязуются один раз в год информировать друг друга о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

15.5. Подведение итогов выполнения настоящего Соглашения осуществляет двусторонняя комиссия: Президиум ГК профсоюза и члены комиссии Совета по образованию КО.

15.6 Отчет о выполнении Соглашения доводится до учреждений образования через профсоюзный актив.