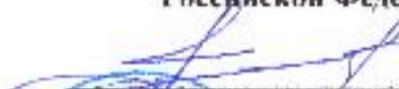


Председатель
Северо-Осетинской республиканской
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации


Т.М. Тезнев



«18» апреля 2022 г.

Министр

образования и науки Республики
Северная Осетия - Алания


Э.М. Алибекова



М.П.

«18» апреля 2022 г.

Решением № 5289

от 19.04.2022

Министерство труда
и социального развития
Республики
Северная Осетия-Алания

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ВЕДЕНИИ
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ,
НА 2022 – 2024 годы**

г. Владикавказ, 2022г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (в дальнейшем - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Республики Северная Осетия-Алания от 15 декабря 2004 г. № 34-РЗ «О Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, Трехсторонним Соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Северная Осетия-Алания, работодателями и Правительством Республики Северная Осетия-Алания на 2019-2021 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания, и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных и иных организаций Республики Северная Осетия-Алания, направлено на повышение социальной защищенности работников образования, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы образования.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

1.3. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства в сфере образования и науки Республики Северная Осетия-Алания и рекомендуется к использованию при разработке и заключении территориальных соглашений.

Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении коллективных договоров в подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования и науки.

Заключенные коллективные договоры направляются на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Республики Северная Осетия-Алания.

1.4. На уровне муниципальных образований между органами местного самоуправления, территориальными профсоюзными организациями, органами управления образованием и (или) организациями работодателей могут заключаться территориальные соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам образования. Территориальные соглашения направляются на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Республики Северная Осетия-Алания.

1.5. Сторонами Соглашения являются:

- Северо-Осетинская республиканская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее по тексту - Профсоюз), являющийся полномочным представителем работников образовательных и научных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания (далее по тексту - работники);

- Министерство образования и науки Республики Северная Осетия-Алания (далее по тексту - Министерство), являющееся полномочным представителем работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство (далее по тексту - подведомственные организации).

1.6. Стороны договорились о том, что Профсоюз, его территориальные, первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников - членов Общероссийского Профсоюза образования, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений; ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.7. Стороны согласились о том, что:

1.7.1. Настоящее Соглашение заключено с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации и не ограничивает права органов управления образованием, руководителей подведомственных организаций в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7.3. Соглашение вступает в силу с момента его подписания, и действует по 31 декабря 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.

1.7.4. Стороны не вправе в течение срока действия соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

Стороны вправе вносить изменения и дополнения в Соглашение на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.7.5. Соглашение, а также внесенные изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются Профсоюзом на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Республики Северная Осетия-Алания.

После уведомительной регистрации в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения, приложения и изменения к нему размещаются на официальных сайтах Министерства (www.mon.alania.gov.ru) и Профсоюза (www.eseur.ru/alaniya/).

1.7.6. Представители сторон участвуют на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в области образования и науки (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий (Приложение № 1).

Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании Коллегии и Пленума Профсоюза.

1.7.7. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями (отраслевой комиссией), а также Министерством труда и социального развития Республики Северная Осетия-Алания.

1.7.8. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей подведомственных организаций.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности подведомственных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года, Стратегии

развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, на уровне Республики Северная Осетия-Алания и на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных организаций.

2.2.2. Информировывает Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию республиканских и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационных комиссий Министерства для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников образовательных организаций сферы образования, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере профессионального образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.6. Направляет в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, и стипендиального обеспечения, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

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

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников подведомственных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

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

2.3.4. Содействует предотвращению в подведомственных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу нормативных правовых актов с участием Правового совета при Профсоюзе разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников и обучающихся, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам,

связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, размещая их на сайте Профсоюза в сети Интернет по адресу <https://www.eseur.ru/alaniya/>.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) работников.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, состоящих в штате образовательных организаций высшего образования.

2.3.10. Принимает меры по уменьшению нагрузки учителей, педагогических работников, руководителей, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

2.3.11. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

2.3.12. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в сфере образования на региональном (республиканском), территориальном (районном) и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии (п.1.7.6. настоящего Соглашения).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на районном уровне и коллективных договоров в подведомственных организациях.

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

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

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

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

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

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

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

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке Министерством проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций,

примерных положений, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений Соглашения.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации, ученый совет.

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

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности подведомственной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.5. Учитывать при оценке эффективности деятельности подведомственной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

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

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения подведомственной организации;

в) создание и поддержку имиджа подведомственной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в подведомственные организации по вопросам, находящимся в компетенции Министерства, разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

3.4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинг соблюдения подведомственными организациями, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, включая педагогических работников, занимающих должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров подведомственных организаций.

3.6. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в подведомственных организациях:

а) проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в подведомственных организациях;

б) содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

г) внедрение в подведомственных организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.7. Министерство и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и территориальных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

в) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными

актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.8. Министерство в рамках своих полномочий и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками (в том числе отнесенными к профессорско-преподавательскому составу); при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза.

IV. Развитие педагогического потенциала

4.1. Министерство и Профсоюз в целях реализации приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования Республики Северная Осетия-Алания» на 2020-2026 годы, направленных на модернизацию и развитие системы образования республики, договорились:

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

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

4.1.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.4. Обеспечить реальные возможности организации и проведения в республике аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников.

4.1.5. Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым в результате аттестации педагогических работников.

4.1.6. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников подведомственных организаций с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда.

4.1.7. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на региональном и муниципальном уровнях по поддержке лучших учителей, образовательных организаций, педагогических коллективов, признанных лучшими в республике, муниципальном образовании.

4.1.8. Обеспечить организацию и проведение мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

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

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

проводить совместную работу с ассоциациями молодых педагогов Республики Северная Осетия-Алания и творчески работающих педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

4.1.9. Организовать работу внештатных корреспондентов при территориальных и республиканских организациях Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников образования.

4.1.10. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

4.1.11. Способствовать реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства, и рекомендовать образовательным организациям руководствоваться при разработке и принятии соответствующего локального нормативного акта примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 20 августа 2019 года № ИП-941/06/484) (Приложение № 3).

V. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами подведомственных организаций, трудовым договором.

5.1.2. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

5.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором.

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

На основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

5.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного

трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках (или) профессиональных стандартах.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования должностей, профессий или специальностей работников подведомственных организаций должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, установленном Правительством российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н.

5.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональном стандарте служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной образовательной организации.

5.1.7. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

б) вести трудовые книжки работников, и том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г.

работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых нрав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к м договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.8. Руководители подведомственных организаций с согласия Министерства, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов управления образованием и информационно методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.1.10. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка

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

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

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

5.1.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.1.12. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дошкольные профессиональные образовательные программы, предусматривающие 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, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемии, 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.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.1.13. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.1.14. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Республики Северная Осетия-Алания, педагогических работников муниципальных образовательных организаций и частных организаций осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством, с участием представителя Профсоюза.

5.2. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение № 2).

5.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе сохраняется средний заработок по основному месту работы.

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

5.4. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти Республики Северная Осетия-Алания вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

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

5.5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5.2. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам образовательных организаций ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней оплачиваемого основного отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.5.3. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации подведомственных организаций. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.5.4. Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатели обеспечивают создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.5.5. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные указанным выше Порядком, определяются коллективным договором.

5.5.6. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам дополнительные отпуска.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5.7. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в коллективных договорах.

5.6. Стороны гарантируют женщинам, работающим в сельской местности, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ:

предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

5.7. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.8. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с оплатой труда как за работу в режиме нормального рабочего времени.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам и оперативно информировать Правительство Республики Северная Осетия-Алания об его итогах для принятия соответствующих мер.

6.3. Стороны в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по:

доведению доли тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников образования до уровня не ниже 70 процентов;

соблюдению единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных организаций на всей территории республики, в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента РФ.

6.4. Стороны подтверждают, что:

6.4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.4.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются в подведомственных организациях коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания.

6.4.3. Вопросы оплаты труда в подведомственных организациях регулируются постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021г. № 414 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» (далее - постановление № 414).

Заработная плата работников подведомственных организаций, устанавливаемая в соответствии с постановлением № 414, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия оплаты труда в соответствии с постановлением № 414, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4.4. Отнесение должностей работников подведомственных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.4.5. Критерии и показатели деятельности работников подведомственных организаций утверждаются руководителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией, на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства.

При разработке и утверждении в подведомственных организациях показателей и критериев деятельности в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности);

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);

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).

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

6.4.6 В пределах выделенного фонда оплаты труда подведомственная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.4.8. Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.4.9. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136. ТК РФ). Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.4.10. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда подведомственные организации вправе оказывать работникам материальную помощь (в связи со смертью близких родственников, болезнью, другими уважительными причинами). Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом подведомственной организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

6.4.11. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

6.4.12. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или

родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.4.13. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ:

6.4.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника в соответствии со ст.157 ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

При приостановлении образовательной деятельности подведомственной образовательной организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам подведомственной образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

Оплата труда работников, не освобожденных от обязанности находиться на рабочих местах в период отмены учебных занятий, осуществляется в соответствии с пунктами 4.1, 5.1 и 5.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536.

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

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

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.4.16. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере от 20 до 22 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за каждый час работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, но не ниже указанных выше размеров, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5. Стороны рекомендуют, при определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 должности на подведомственную организацию.

VII. Гарантии содействия занятости

7.1. Министерство:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

7.1.2. Разрабатывает систему мер по переобучению и дополнительному профессиональному образованию работников, увольняемых в связи с сокращением штата (численности) работников.

7.1.3. Координирует деятельность подведомственных организаций педагогической направленности для удовлетворения потребности образовательных организаций в педагогических кадрах.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации подведомственных организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей подведомственных организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования и науки при реорганизации и ликвидации подведомственных организаций.

7.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

7.2.4. Добивается включения в территориальные соглашения и коллективные договоры обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли: увольнение работников в связи с ликвидацией подведомственной организации с численностью 15 и более работающих;

увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников подведомственных организаций в течение 90 календарных дней.

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников подведомственных организаций осуществлять лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении - не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

7.3.4. Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени (не менее 4 часов в неделю) для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

7.3.5. При сокращении численности или штата работников подведомственных организаций в коллективных договорах могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных ст.179 ТК РФ: в частности, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - при наличии не менее одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.3.6. Увольнение работников по п.2 части 1 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации подведомственной организации.

7.3.7. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся отрасли при реорганизации или ликвидации подведомственной организации; проводить с этой целью взаимные консультации, принимать согласованные меры.

7.3.8. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

7.3.9. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий согласно статье 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

7.3.10. Оказывать содействие при приеме на работу граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которым трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в течении трех месяцев после завершения прохождения соответствующей службы.

VIII. Условия и охрана труда

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

8.1. Министерство (а также подведомственные организации в соответствии со своей компетенцией):

8.1.1. Принимает участие в разработке нормативных актов, методических рекомендаций по реализации установленных требований в области охраны труда.

8.1.2. В рамках компетенции участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в подведомственных организациях, в соответствии с письмом Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. № 12-688 «О направлении положений по СУОТ», постановлениями Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 29 мая 2018 г. № 13-12 и от 6 декабря 2017 г. № 11-12 «О Примерных положениях о СУОТ».

8.1.3. Обеспечивает функционирование службы охраны труда в структуре Министерства, и ее создание в подведомственных организациях.

8.1.4. В соответствии с требованиями постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» организует обучение по охране труда, проверке знаний требований по охране труда.

8.1.5. Осуществляет учет и анализ причин несчастных случаев с работниками и обучающимися в образовательных организациях Республики Северная Осетия-Алания с последующим (при необходимости) рассмотрением их на коллегии Министерства для принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

8.1.6. Ежегодно (не позднее 1 марта) информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров.

8.1.7. Добивается выполнения подведомственными организациями установленных законодательством, локальными нормативными актами требований к безопасности рабочих мест и иных норм охраны труда.

8.1.8. Содействует организации проведения технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.9. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.10. Направляет в Профсоюз для согласования все решения (приказы) по вопросам организации охраны труда и здоровья работников и обучающихся, принимаемые Министерством.

8.1.11. Содействует технической инспекции труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов, членам комитетов (комиссий) по охране труда подведомственных организаций в обеспечении беспрепятственного посещения учреждений образования, их подразделений, а также организует помощь в предоставлении им транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению контроля за состоянием охраны труда, расследований несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.12. Способствует деятельности подведомственных организаций по организации и проведению предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с требованиями приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации и социального развития РФ от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

8.1.13. Способствует деятельности подведомственных организаций по организации за счет средств работодателя обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 года № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» и постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 года № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

8.1.14. Способствует проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.15. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ. Обеспечивает сохранение за работником установленных уровней гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

8.1.16. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н).

8.1.17. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

8.1.18. Обеспечивает выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными

условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

8.2. Профсоюз:

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

8.2.2. Содержит в штате технического инспектора труда, обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов образовательных организаций. Обеспечивает повышение квалификации внештатных технических инспекторов труда и проверку их знаний требований охраны труда.

8.2.3. Обеспечивает функционирование Совета по вопросам охраны труда при Северо-Осетинском республиканском комитете Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.2.4. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в подведомственных организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

8.2.6. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

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

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

8.2.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников подведомственных организаций.

8.2.10. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.2.11. Принимает участие в расследовании несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, происшедших с работниками образования, а также с обучающимися.

8.2.12. Изучает и заслушивает на заседаниях Профсоюза работников народного образования и науки вопросы состояния охраны труда в образовательных организациях.

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

8.3. Стороны совместно:

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

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

8.3.3. Рекомендуют работодателям предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

8.3.4. Рекомендуют работодателям осуществлять меры по стимулированию труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, формы, размеры и порядок предоставления которых определяются коллективным договором подведомственной организации.

IX. Социальные гарантии, льготы

9.1. В целях социальной защиты работников отрасли и в пределах выделенных средств стороны рекомендуют подведомственным организациям предусмотреть в коллективных договорах:

9.1.1. Предоставление работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемых.

9.1.2. Предоставление работникам в соответствии со ст.116 ТК РФ оплачиваемых дополнительных отпусков по следующим причинам:

бракосочетание работника - три дня;

бракосочетание детей - один день;

рождение ребенка - один день;
родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников - в день последнего звонка;
смерть детей, родителей, супруга, супруги - три дня;
переезд на новое место жительства - два дня;
проводы сына на службу в армию - один день;
работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал.

9.1.3. Выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.1.4. Участие в реализации социальных проектов для членов профсоюза: льготные путевки в санатории объединения профкурорт Федерации независимых профсоюзов России;

участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются в соответствии со ст.267 ТК РФ четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, установленном федеральными законами.

9.2.2. Недопустимость прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.

9.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

9.2.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

9.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

9.4. Стороны проводят совместную работу:

по включению в республиканский бюджет статьи расхода средств на санаторное оздоровление работников образования; негосударственное пенсионное обеспечение, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образования.

по успешной реализации федеральной программы «Земский учитель», предусматривающий осуществление единовременной компенсационной выплаты в размере 1 млн. рублей учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, с населением до 50 тысяч человек.

Х. Молодежная политика

10.1. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов стороны совместно:

10.1.2. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению в образовательных организациях и профессиональному росту молодых педагогов; созданию необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях.

10.1.3. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (примерного положения о системе наставничества в образовательной организации и других документов).

10.1.4. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации республиканских образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

10.1.5. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

10.1.6. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений, советов молодых педагогов и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

10.1.7. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят

тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

10.1.8. Организуют и проводят совместно с СОРИПКО, управлениями образования муниципальных образований Республики Северная Осетия-Алания мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

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

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

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

материальное стимулирование молодых педагогов в соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021г. № 414;

обеспечение организации и финансирования мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:

проведение республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;

продолжение совместной работы с ассоциацией молодых педагогов Республики Северная Осетия-Алания для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;

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

проведение Республиканской педагогической школы молодых педагогов;

вручение стипендий республиканской профсоюзной организации председателям территориальных объединений молодых педагогов за лучшую организацию работы с молодыми педагогами;

содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Стороны подтверждают, что:

11.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем подведомственной организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

11.1.2. Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.1.3. В соответствии со ст.377 ТК РФ, ст.28 Федерального Закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи, множительной и другой техникой.

11.1.4. Выборные органы первичных, территориальных, республиканской организаций профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (пункт 3 части 2 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

11.1.5. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичных, территориальных, республиканской организацией Профсоюза осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

11.1.6. При обращении к работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

11.1.7. В соответствии со ст.25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», через коллективные договоры между работодателем и выборным профсоюзным органом образовательных организаций, территориальные соглашения работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения профсоюзных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

11.1.8. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы за три рабочих дня в году для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

11.1.10. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
установление размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
установление формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

11.1.11. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.23 Федерального Закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

11.2. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников.

11.3. Стороны подтверждают, что работодатели в соответствии со ст. 377 ТК РФ обязуются производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

11.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в данном Соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств Соглашения.

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых
отношений в области образования и науки
Республики Северная Осетия-Алания

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в области образования и науки Республики Северная Осетия-Алания (далее - Комиссия) действует в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность сторон;
- полнота представительства;
- равноправие сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятых сторонами соглашений;
- ответственность сторон.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия формируется из равного числа представителей Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания и Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Члены Комиссии от каждой из сторон (постоянные члены) определяются сторонами самостоятельно на равноправной основе.

2.4. Комиссия может создавать рабочие группы.

3. Цели и задачи Комиссии

3.1. Основными целями Комиссии являются:
развитие системы социального партнерства;

согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования и науки Республики Северная Осетия-Алания;

регулирование социально-трудовых отношений в отрасли образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

3.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению отраслевого соглашения на очередной срок;

урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации отраслевого соглашения;

оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров организаций образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

4. Права Комиссии

4.1. Вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих, отраслевое соглашение.

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении образования и науки в Республике Северная Осетия-Алания, иную информацию, необходимую для подготовки проекта отраслевого соглашения, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

4.3. Направлять в порядке, не противоречащем действующему законодательству Российской Федерации, своих членов в организации, подведомственные Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания, для ознакомления с положением дел и необходимыми материалами, касающимися реализации соглашений, заключенных в рамках социального партнерства.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с прилагаемым Регламентом, разработанным на основе законодательства и настоящего Положения.

5.2. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.3. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с планом, согласованным сторонами.

5.5. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с

момента получения другой стороной соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.6. Вопросы для рассмотрения Комиссией готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон.

5.7. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует не менее двух третей ее членов (от каждой стороны) с учетом иных представителей сторон, уполномоченных заменять постоянных членов Комиссии, отсутствующих по уважительной причине.

5.8. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается при согласии сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих в заседании представителей от каждой из сторон. Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения каждой из сторон.

5.9. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

РЕГЛАМЕНТ

отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в области образования и науки Республики Северная Осетия-Алания

1. Планирование работы Комиссии

1.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон, и утверждается решением Комиссии ежегодно.

1.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

1.3. По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

2. Подготовка заседаний Комиссии

2.1. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.

2.2. В обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.

2.3. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

3. Проведение заседаний Комиссии

3.1. Заседание Комиссии проводится в соответствии с планом работы.

3.2. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

3.3. Продолжительность заседания Комиссии - не более 1,5 часов без перерыва, доклады - не более 15 минут, выступления в прениях - до 5 минут.

3.4. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

4. Контроль за исполнением решений Комиссии

Не менее 2 раза в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения отраслевых Соглашений и принятых Комиссией решений.

С О С Т А В

отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в области образования и науки Республики Северная Осетия-Алания

Алибекова Э.М.	Министр образования и науки Республики Северная Осетия-Алания, сопредседатель комиссии
Тезиев Т.М.	Председатель Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, сопредседатель комиссии
Макиева Л.К.	заместитель Министра образования и науки Республики Северная Осетия-Алания
Савхалова С.Ч.	зам.председателя Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, главный технический инспектор труда Рескома Профсоюза
Хетагова Л.Т.	зам.председателя Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, председатель Промышленной районной организации Профсоюза г.Владикавказ
Кириченко Н.Б.	начальник финансово-экономического отдела Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания
Гапбаев Б.К.	начальник отдела по правовой, кадровой работе и вопросам противодействия коррупции Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания
Течиева З.С.	юрист республиканской организации Профсоюза
Джабиев А.М.	главный специалист-эксперт отдела развития дополнительного образования и воспитания Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания
Цахоева Л.М.	председатель Иристонской районной организации Профсоюза г.Владикавказ

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые педагогическим работникам подведомственных
образовательных организаций Республики Северная Осетия-Алания
при подготовке и проведении аттестации**

I. Права аттестуемых работников

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 педагогический работник имеет право:

- подать заявление на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности;
- после истечения срока действия высшей квалификационной категории обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

II. Об особенностях профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) и оплате труда

2.1. Министерство образования и науки Республики Северная Осетия-Алания и Северо-Осетинская республиканская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации договорились:

2.1.1. При разработке положений, регламентирующих процедуры организации и проведения аттестации в целях установления квалификационной категории, предусматривать возможность рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1.2. Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или претендующим на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, оплату труда производить с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР, в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

2.1.3. Предоставлять возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

2.1.4. Оплачивать труд педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории на условиях, указанных в разделе III настоящего приложения.

III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

3.1. В соответствии с Отраслевым соглашением на 2021-2023 годы, заключенным между Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством просвещения Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам организаций в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

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

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 (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться при оплате труда квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
1	2
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) 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 искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
1	2
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

3.2. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию — на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о нормах профессиональной этики педагогических работников

I. Общие положения

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного

положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по

урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.