

Министр  
образования и науки  
Республики Хакасия



А.А. Бутенко

2024 г.

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



Т.А. Барабанова

2024 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
по образовательным организациям  
Республики Хакасия  
на 2025 – 2027 годы**

г. Абакан, 2024 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2025 – 2027 годы (далее – Соглашение) заключено на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Хакасия от 05.07.2013 № 60-ЗРХ «Об образовании в Республике Хакасия», Законом Республики Хакасия от 26.02.2006 № 7-ЗРХ «О социальном партнерстве в Республике Хакасия», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы.

1.2. Соглашение определяет согласованные в договорном порядке позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, повышению их уровня жизни, престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

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

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

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

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

Работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации не запрещено заключать между собой иные соглашения, содержащие договоренности по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, о распространении отдельных прав и гарантий на членов Общероссийского Профсоюза образования.

1.6. Стороны согласились с тем, что Хакасская республиканская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальные, первичные организации Профсоюза в лице их

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

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

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

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

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

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

1.11. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу, если иной порядок вступления в силу не предусмотрен этими актами.

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

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

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

1.13. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза, а также размещают его на своих сайтах.

1.14. Соглашение вступает в силу с 01 января 2025 года и действует в течение трех лет.

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

1.16. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.17. Соглашение открыто для присоединения к нему работников образовательных организаций, муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, не уполномочивших ранее Стороны на его заключение.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. В целях развития социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и достижения общественного согласия, Стороны обязуются:

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

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

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

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

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

2.3. Стороны считают необходимым:

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

2.3.2. проводить по договоренности совместные семинары и совещания с участием, в том числе, руководителей органов управления образованием,

образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам в сфере социальных и трудовых отношений, охраны труда, применения норм трудового законодательства, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и иным;

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

2.4. Министерство:

2.4.1. осуществляет в порядке, установленном для исполнения республиканского бюджета, полное и своевременное финансовое обеспечение Образовательных организаций при наличии лимитов бюджетных обязательств, доведенных до Министерства как до получателя средств республиканского бюджета Республики Хакасия;

2.4.2. направляет в Организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов и иных документов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников для учета мотивированного мнения;

2.4.3. предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников организаций, 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;

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

2.4.5. включает представителей Организации Профсоюза в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации;

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

2.4.7. обеспечивает представителям Организации Профсоюза участие в работе коллегии, совещаний, аттестационной, наградной и других отраслевых комиссий;

2.4.8. принимает участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективных договоров, соглашений;

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

#### 2.5. Организация Профсоюза:

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

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

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

2.5.4. обращается, используя право законодательной инициативы Федерации профсоюзов Республики Хакасия, в республиканские государственные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

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

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

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

2.5.8. организует выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, публикует материалы в средствах массовой информации, на сайте Организации Профсоюза – [www.eseur.ru](http://www.eseur.ru);

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

2.6. Стороны договорились, что локальные нормативные акты по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, режима рабочего времени работников в каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым

законодательством, принимаются Образовательными организациями с учетом мотивированного мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.7. В целях повышения эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях отрасли Министерство совместно с Организацией Профсоюза проводит ежегодно республиканский конкурс «Лучший коллективный договор (соглашение)».

2.8. Стороны рекомендуют органам управления образованием учитывать мнение выборных территориальных профсоюзных органов при представлении к государственным и ведомственным наградам руководителей Образовательных организаций.

2.9. Стороны подтверждают, что педагогический работник не является публичным должностным лицом. В случае нарушения прав педагогического работника на неприкосновенность частной жизни и защиту профессиональной чести и достоинства, педагогический работник вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и/или в суд.

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

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

3.1.2. в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику работодателем выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.2. Работодатель обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом Образовательной организации, Соглашением, территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со

статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

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

д) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

е) не допускать снижения уровня трудовых прав 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 трудовым 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;

ж) определять в трудовых договорах конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ».

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

3.3. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, не устанавливается для:

педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;  
многодетных родителей;

членов семей военнослужащих участников специальной военной операции.

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

Не допускается увольнение педагогического работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, если

работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование работника в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.5. При проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу), необходимо руководствоваться частью 3 статьи 49 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок).

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании заявлений. К заявлению прилагаются документы и сведения, характеризующие уровень образования (квалификации), профессиональную деятельность с точки зрения результатов работы, перечисленных пунктами 31,35 и 36 (с учетом пункта 37), 50 и 51 (с учетом пункта 52) Порядка.

3.6. Республиканская аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Республики Хакасия, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

3.7. Предоставить возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

3.8. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, в том числе положений частей 6<sup>1</sup> и 6<sup>2</sup> статьи 47 Обзор изменений Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» рекомендаций и разъяснений федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том

числе подготовленными с участием Профсоюза, положений Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

3.9. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013. № 167н (с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014. № 103н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

3.10. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

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

3.11. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к

трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.12. При принятии решения об увольнении руководителя образовательной организации по пункту 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не должен нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда, учитывать последствия такого решения, законные интересы образовательной организации.

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

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

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисления в образовательную организацию;
- выхода на пенсию;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи;

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

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

3.16. При увольнении работника из Образовательной организации работодатель обязан выдать справку о среднем заработке, исчисленном работодателем, по форме, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.07.2023 № 604н «Об утверждении формы справки о среднем заработке, исчисленном работодателем».

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

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

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

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

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

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, вне зависимости от наполняемости класса-комплекта, который принимается за один класс с учетом установленных районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

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

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

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

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

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

3.21. Стороны исходят из того, что временный перевод работника Образовательной организации на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления) осуществляется в строгом соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

## **4. ОПЛАТА ТРУДА**

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

4.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

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

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

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

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

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

4.2.2.6. размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

4.2.2.10. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения

достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

4.2.3. производят оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации;

4.2.4. производят оплату и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года);

4.2.5. учитывают квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Образовательные организации (структурные подразделения), реализующие основные общеобразовательные программы, дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

4.9. С учетом результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работа, производимая работником с его согласия по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать

для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

4.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.14. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

4.14.7. определить рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

а) выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, отнесенные к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику);

проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

заведование учебными кабинетами, лабораториями;

заведование мастерскими, учебно-опытными участками;

руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

4.14.8. рекомендовать Образовательным организациям в целях закрепления наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Образовательных организациях предусматривать в положениях об оплате труда выплаты за наставничество в составе выплат компенсационного характера в соответствии с пунктом 4.14.7 Соглашения.

4.15. Стороны считают необходимым:

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

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

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

4.16. В целях материальной поддержки работников:

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

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

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

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

по окончании длительной болезни (не менее 3 месяцев);

длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;

до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию;

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.

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

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

написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида).

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

4.16.5. Сохранить молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность в Образовательных организациях доплаты в размере 30 % должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 % в течение первых трех лет работы, в том числе повторно устраивающимся на работу в Образовательные организации в соответствии с полученной квалификацией (при этом совокупный период выплаты не должен превышать трех лет).

## 5. РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Министерство и Организация Профсоюза в целях развития педагогического потенциала договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

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

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

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

г) условия реализации для работников Образовательных организаций, права, предусмотренного пунктом 2.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, на

свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

6.4. При рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, необходимо учитывать следующее:

6.4.1. при применении пункта 2.1 приложения 2 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

занятий с обучающимися по формированию функциональной, финансовой грамотности;

занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;

иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

6.4.2. при выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем

уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя (преподавателя).

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжающемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

6.4.3. при определении в соответствии с пунктом 4.1 приложения 2 к приказу № 1601 годового объема учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год предлагается учитывать следующее:

преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, обеспечивать сохранение ее объема и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах;

включать в учебную нагрузку преподавателей:

на рецензирование контрольных работ обучающихся заочно по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам – не менее 0,5 часа;

по социально-экономическим и специальным дисциплинам – не менее 0,75 часа;

для проведения экзаменов (текущих) на один экзамен – в среднем 15 минут на каждого обучающегося;

на проведение приемных экзаменов на все экзамены – по 1,5 часа на каждого поступающего;

на каждого обучающегося-дипломника на консультации – до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта – до 5 часов;

на оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных экзаменов по каждому предмету – по 0,5 часа на каждого экзаменуемого, а при сдаче дипломного проекта – по 1 часу на каждый проект;

за руководство практическим (технологическим и преддипломным) обучением преподавателям, выезжающим на места практики, за время нахождения в пути – из расчета 3 часа в день, а за время работы на предприятии, в учреждении, организации в качестве руководителя практики – 6 часов в день, а на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных по месту нахождения образовательной организации – в зависимости от затраченного количества часов, но не более 3 часов в день.

6.4.5. при применении пункта 7.1.1 приложения 2 к приказу № 1601 в случаях, если в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, имеется недостаток преподавателей по отдельным направлениям подготовки, по представлению руководителей таких образовательных организаций,

согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, решением учредителя учебная нагрузка преподавателей может устанавливаться в объеме, превышающем 1440 часов в учебном году.

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

6.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня) обучающихся.

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

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

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

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

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

6.12. Стороны подтверждают:

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

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

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

6.12.2. вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12.8. по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

6.12.9. в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации работодателям рекомендуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска беременным женщинам – продолжительностью до 3-х календарных дней в целях прохождения медицинского обследования.

6.13. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры Образовательных организаций условие о предоставлении работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6.14. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

6.14.1. помощникам воспитателей и младшим воспитателям, работающим в учреждениях или в группах с детьми с туберкулезной интоксикацией, устанавливается сокращенная не более 36 часов продолжительность работы в неделю, независимо от результатов специальной оценки условий труда;

6.14.2. при составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

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

6.14.3. вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

6.14.4. ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности (в зависимости от места работы и занимаемой должности) и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска (разделить отпуск на части);

6.14.5. в случаях, когда предоставление работнику длительного отпуска сроком до одного года может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. Максимально допустимый срок переноса даты начала отпуска – 30 календарных дней.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Иные вопросы предоставления длительного отпуска, не предусмотренные Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 и Соглашением, определяются коллективным договором образовательной организации;

6.14.6. применяют следующий перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

руководитель (директор, заведующий) образовательной организации;

руководитель структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя;

главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;

водитель;

методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;

шеф-повар;

концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

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

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором образовательной организации, но не менее трех календарных дней.

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

6.14.8. учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом «дипломированного специалиста» при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.15. Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах организаций и (или) иных Соглашениях с профсоюзными органами, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней (дней отдыха) по заявлению работника в следующих случаях:

при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года;

выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;

председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным по охране труда;

мужу при выписке новорожденного из роддома.

Конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых выходных дней и иные случаи предоставления дополнительных выходных дней определяются в коллективных договорах образовательных организаций и (или) иных Соглашениях с профсоюзными органами.

6.16. Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования и тренерам-преподавателям организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, предоставляется ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

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

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Стороны исходят из того, что Образовательная организация, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства, в том числе:

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

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

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

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

7.3. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в Образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

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

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

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

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

7.5.3. поддержки работников из числа молодежи;

7.5.4. системы мер по социальной поддержке работников;

7.5.5. обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;

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

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

7.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять в Социальный фонд России сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в Социальный фонд России для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.7. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

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

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

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

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

7.8. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

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

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

#### 7.9. Организация Профсоюза:

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

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

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

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

## 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

#### 8.1. Министерство:

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

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

8.1.3. организует проведение мониторинга создания службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в Образовательных организациях, способствует введению должности специалиста по охране труда в штатные расписания Образовательных организаций;

8.1.4. организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей подведомственных образовательных организаций в установленном законодательством порядке;

8.1.5. принимает меры по мотивации работодателей к обеспечению возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Осуществляет контроль за использованием образовательными организациями, подведомственных

Министерству денежных средств из Социального фонда России на мероприятия по охране труда;

8.1.6. предусматривает включение (рекомендует руководителям муниципальных органов управления образованием включать) технического инспектора труда региональной организации Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

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

8.2.1. обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.2.2. проводят системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

8.2.5. обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

8.2.6. обеспечивают приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.2.7. предоставляют гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Сохраняют за работником гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда;

8.2.8. обеспечивают проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с

медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

8.2.9. организуют проведение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии со статьёй 219 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

8.2.11. обеспечивают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

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

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

8.2.14. обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования. Обеспечивают рассмотрение в установленные сроки представлений (требований) технического (главного технического) инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда региональной организации Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

8.2.15. обеспечивают обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

8.2.16. обеспечивают режим труда и отдыха работников, предусматривающий мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки;

8.2.17. обеспечивают расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

8.2.18. взаимодействуют с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений

образовательных организаций. Проведение мониторинга состояния зданий и сооружений образовательных организаций;

8.2.19. создают комитеты (комиссии) по охране труда в образовательных организациях, обеспечивают условия работы комитетов (комиссий) по охране труда;

8.2.20. создают кабинеты (уголки) по охране труда, оснащенные техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда;

8.2.21. создают условия для осуществления профсоюзного контроля уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда;

Предусматривают в коллективных договорах предоставление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда оплачиваемого рабочего времени (не менее 8 часов рабочего времени в месяц), с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором;

8.2.22. выделять средства на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, иные мероприятия по охране труда, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, из всех источников финансирования в размере не ниже установленных статьёй 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Организация Профсоюза:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3.9. участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3.16. повышает мотивацию внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, используя материальные и моральные методы стимулирования.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. 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;

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

8.4.3. рекомендуют работодателям предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий)

по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц;

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

8.4.5. разрабатывают предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, социальной защите работников образования;

8.4.6. организуют проведение комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда с последующим рассмотрением результатов проверок на совместных заседаниях регионального органа, осуществляющего управление в сфере образования, и региональной организации Профсоюза;

8.4.7. осуществляют ведомственный и профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в том числе, расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке;

8.4.9. Принимают участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного Дня охраны труда, выставок по охране труда.

## **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

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

9.1.1. считать, что права и гарантии деятельности республиканской, территориальных и первичных организаций Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора;

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

Образовательным организациям в коллективных договорах (перечне выплат стимулирующего характера) предусматривать установление за счет средств бюджета образовательной организации выплаты (доплаты) работнику, на которого с его письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

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

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

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

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

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

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

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

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

9.2.8. обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 % из заработной

платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

9.3. Стороны признают следующие гарантии:

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

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

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

9.3.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Организация Профсоюза принимает на себя следующие обязательства:

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

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

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

10.4. содействовать профессиональному росту работников образовательных организаций;

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

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

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

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

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

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

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

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

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

Приложение № 1  
к Отраслевому региональному  
соглашению по образовательным  
организациям Республики Хакасия  
на 2025-2027 годы

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

Стороны договорились сохранить в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада) за квалификационную категорию на срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
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); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Методист	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Методист; педагог-организатор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	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, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
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 физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культур

<p>Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре</p>	<p>Руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Педагог дополнительного образования; инструктор по труду; преподаватель специальных дисциплин; учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>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)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре</p>	<p>Руководитель физического воспитания</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (включая старшего); Учитель (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
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации реализующей общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер

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