

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ И РЯЗАНСКИМ ОБЛАСТНЫМ КОМИТЕТОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
на 2022-2024 годы**

Понятия, применяемые в настоящем Региональном отраслевом Соглашении:

Работники - работники образовательных учреждений, организаций образования Рязанской области (далее Работники).

Работодатели – организации образования: министерство образования и молодежной политики Рязанской области (далее Министерство), районные и городские органы управления образованием (далее Управление образования), образовательные учреждения Рязанской области (далее Организации).

Профсоюз - Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Органы Профсоюза: областной – областной комитет (далее Обком), территориальный – районный комитет, районный Совет (далее Райком), городской комитет (далее Горком), терком, первичной профсоюзной организации – профсоюзный комитет (Профком).

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое Соглашение между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Региональное Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области, с учетом Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение¹), Регионального Соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы², (далее Трехстороннее областное Соглашение) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, обеспечению стабильной

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023годы, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, 29.12.2020 и зарегистрированное Рострудом 11.02.2021г. регистрационный номер N 1/21-23.

² Региональное соглашение между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы, 09.04.2021г. и зарегистрированное в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области 18.05.2021г., регистрационный номер N 8/21-23.

и эффективной деятельности организаций, находящихся в ведении министерства образования и молодежной политики Рязанской области.

Региональное Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников образования Рязанской области.

Региональное Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

Региональное Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений (далее - территориальные Соглашения), коллективных договоров в организациях, находящихся в ведении министерства образования и молодежной политики Рязанской области (далее - Организации), трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами регионального Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники организаций (далее – Работники), в лице их полномочного представителя - Рязанского областного комитета Профсоюзного союза работников народного образования и науки (далее – Обком Профсоюза);

- работодатели организаций (далее – Работодатели), в лице их полномочного представителя - министерства образования и молодежной политики Рязанской области (далее – Министерство).

1.3. Действие Регионального Соглашения распространяется на всех работников и работодателей организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в состав Профсоюза.

Пункты Регионального Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Обком Профсоюза является полномочным представителем Работников при разработке и заключении Регионального Соглашения, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем,

в частности по оплате труда, нормированию труда, охране труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах его компетенции.

1.4.2. На уровне муниципальных районов и городских округов заключаются территориальные Соглашения, которые могут устанавливать более льготные условия труда и социальные гарантии работникам образования, конкретизировать и дополнять положения действующего законодательства и настоящего регионального Соглашения.

1.4.3. Непосредственно в организациях регулирование социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, общероссийским отраслевым Соглашением и настоящим Региональным Соглашением.

В коллективном договоре организаций с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для Работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Региональным Соглашением.

Министерство и обком Профсоюза в установленном сторонами порядке (*приложение №10*) осуществляют учет и ведомственную регистрацию территориальных Соглашений, дополнительных соглашений к ним, их анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта по их разработке, регистрации и реализации.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Региональному Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Регионального Соглашения и доводится до сведения Работодателей, профсоюзных организаций и Работников организаций.

Дополнительное Соглашение к Региональному Соглашению подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области.

1.4.5. Ни одна из сторон, подписавших Региональное Соглашение, не вправе в течение его срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Регионального Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Региональному Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Регионального Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.4.6. Министерство направляет текст настоящего Соглашения в Организации и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, Обком Профсоюза - в территориальные и первичные организации Профсоюза, а также размещают на официальных сайтах Министерства (minobr.gyazangov.ru) и Обкома Профсоюза (www.gyazanprof.ru).

1.4.7. Региональное Соглашение заключено на срок – 3 года, вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

Стороны имеют право 1 раз продлить действие Регионального Соглашения на срок до трех лет.

Итоги выполнения Регионального Соглашения ежегодно рассматриваются на совместном заседании коллегии Министерства и президиума Обкома Профсоюза и доводятся до сведения образовательных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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

2. Социальное партнерство и координация действий сторон регионального Соглашения.

2.1. В целях развития социального партнерства, **стороны признали необходимым:**

2.1.1. Участие представителей другой стороны регионального Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; предоставление друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организаций.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции, по запросу любой из сторон регионального Соглашения, имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- статистические данные по сети учреждений, численности обучающихся, работающих;
- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательных организаций области;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы организаций образования области, условий и охраны труда в организациях;
- показатели кадровой обеспеченности образовательных организаций;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. **Министерство** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. Заблаговременно представляет в Обком Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Рязанской области и областную Думу, других, разрабатываемых Министерством правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

Органам Управления образованием, руководителям образовательных организаций осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим органам Профсоюза, порядок согласования локальных и нормативно-правовых актов.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей Обкома Профсоюза в работе Главной аттестационной комиссии Министерства для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных организаций Рязанской области на первую и высшую квалификационные категории.

2.2.3. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие и реализацию коллективного договора, социальных программ и проектов.

2.2.4. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.3. **Обком Профсоюза** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.3.1. Выступает инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций сферы образования, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников и обучающихся.

2.3.3. Оказывает профсоюзным организациям и членам Профсоюза, Работодателям методическую и практическую помощь в вопросах принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.5. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключенных территориальных отраслевых Соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.6. Анализирует поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы организаций образования и направляет предложения в Министерство, Правительство Рязанской области.

2.3.7. Организует обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам социального партнёрства, размещает соответствующие материалы на сайте областной организации Профсоюза.

2.3.8. Способствует повышению эффективности заключаемых территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров, осуществления мониторинга своевременности их принятия.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны:

2.4.1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, способствовать решению через соглашения и коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2.4.2. Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе региональной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению

Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения Соглашения (*Приложение № 1*). Срок полномочий комиссии - весь период действия Соглашения. Комиссия разрабатывает и вносит на рассмотрение коллегии министерства и президиума обкома Профсоюза план мероприятий по выполнению Соглашения. Согласно Приложению №1 создаются территориальные отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также комиссии образовательных организаций.

2.5. **Стороны рекомендуют** оформлять договоренности между представителями обучающихся в учреждениях профессионального образования и их администрациями по вопросам обеспечения их прав и интересов в виде соглашений, прилагаемых к коллективным договорам организаций.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием.

3.1. **Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

3.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту Работников образования.

3.1.2. В установленном порядке обращаться в органы государственной власти Рязанской области для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных организаций;
- увеличения норматива расчетной стоимости одного обучающегося (воспитанника) при подушевом финансировании;
- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных организаций различных типов и видов;
- освобождения организаций от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.1.3. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения.

3.2. **Министерство** ежегодно обеспечивает включение в проект областного бюджета на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

- 1) оплату труда Работников;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;

3) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников образования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N302н), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования, работающим на селе;

5) капитальный и косметический ремонт подведомственных организаций образования;

6) субвенции местным бюджетам в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда Работников образовательных организаций, расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (в том числе приобретение специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами), (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации;

7) отдых и оздоровление Работников образования.

4. Трудовые отношения.

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

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, территориальными соглашениями, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

4.1.2. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

4.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. В образовательных организациях не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

4.2.2. При обоснованном сокращении рабочих мест проведение необходимых мероприятий начинается в конце учебного года.

4.2.3. К массовому высвобождению работников в отрасли относится:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца, представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников.

4.2.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери; семейные – при наличии ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.2.5. Руководитель организации 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 на учебу 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.

4.2.6. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

4.2.7. Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления мотивированные предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

4.2.9. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.2.10. Дополнительные отпуска предоставляются медицинским работникам образовательных организаций общего типа продолжительностью 12 рабочих дней, учреждений специального типа для умственно отсталых детей и детей с нарушением психики – 30 рабочих дней (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.2.11. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, а где она не проведена, в соответствии со списками. (*Приложение № 3*).

4.2.12. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.2.13. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.2.14. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

4.2.15. Работникам, являющимся председателями территориальных, первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней. Порядок предоставления определяется коллективным договором.

4.2.16. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

4.2.17. 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, к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

4.2.18. Не ограничивать право учителей:

- на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;

- на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, с учетом установленных локальным актом образовательной организации системы контрольно-оценочных процедур.

4.3. **Министерство** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.3.1. Руководители организаций при разработке штатного расписания приводят наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных организаций в соответствии с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

4.3.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.3.3. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.3.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.3.5. Не допускать в течение учебного года отмены классного руководства в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (групп). Сохранять преемственность осуществления классного руководства в классах (группах) на следующий учебный год. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществ-

лять классное руководство в классах (группах) одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

4.3.6. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией организации с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.3.7. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

4.3.8. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Образовательные организации самостоятельно определяют их вид или размер оплаты и фиксируют в коллективном договоре.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации без обязательного присутствия в образовательной организации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.4. **Обком Профсоюза** обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Соглашения.

4.4.2. Оказывать профсоюзным организациям и членам Профсоюза, Работодателям практическую помощь в вопросах соблюдения трудового законодательства и т.д.

4.4.3. Своевременно информировать Министерство о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Соглашения с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

4.4.4. Организовывать обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, размещать соответствующие материалы на сайте областной организации Профсоюза.

4.4.5. В целях предупреждения, выявления нарушений норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ежегодно проводить региональные профсоюзные проверки.

5. Оплата труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных организаций, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. В положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

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

- 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;

- 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;

- 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) работы;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения 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;

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных школ, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью, предусмотренной СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при

проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

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

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

5.1.4. Положение об оплате труда работников образовательных организаций включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее – оклады (ставки) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников организаций в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей организаций.

5.1.5. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда организации.

5.1.6. В случаях, когда системы оплаты труда работников организаций предусматривают увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

- 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 оклада (ставки);

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

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

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

- 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 или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.7. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работника (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с нею видов отчетной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.1.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли сохранять работникам организации образования, участвовавшим в забастовке, заработную плату в полном объеме.

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.1.9. Оплата труда медицинских, библиотечных работников организаций образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

5.1.10. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или

уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800) (далее - постановление № 850).

5.1.11. Обеспечивать обязательное участие представителей профсоюзных органов в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата.

5.1.12. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.1.13. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательных организациях.

5.1.14. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу.

5.2. **Министерство** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.2.1. В интернатных организациях всех типов и наименований, детских домах не допускать разделение рабочего дня с перерывом более двух часов. В случае невозможности выдержать это условие и согласия работника на работу с разрывом осуществлять доплаты в размере не менее 30% как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ).

5.2.2. Образовательные организации самостоятельно устанавливают формы вознаграждения работников, ответственных за организацию подвоза и питания учащихся, и фиксируют это в коллективном договоре.

5.2.3. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

5.2.3.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.2.3.2. Работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.3.3. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, школ-интернатов, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

5.2.4. Для педагогических работников наполняемость классов, групп с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

За превышение нормативной наполняемости классов, групп в образовательных организациях устанавливается компенсационная выплата. Размер выплаты определяется коллективным договором, Положением об оплате труда, локальным нормативным актом образовательных организаций и закрепляется в трудовом договоре работника.

5.2.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.7. Работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается денежная компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Рязанской области.

5.2.8. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.3.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям, работа

по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

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

5.3.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5.3.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных организаций, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры";

- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

5.3.4. Месячная оплата труда работников выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

5.3.5. В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 руб. - специалистам со средне-специальным образованием, 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

5.4. Обком Профсоюза:

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образовательных организаций и правильностью её исчисления.

5.4.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с Министерством.

5.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

Вносит в ЦС Профсоюза, местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

5.4.4. Анализирует социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействует с депутатами областной Думы и Государственной Думы РФ от Рязанской области при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников образования.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

6.1. **Стороны** считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонализированной системы повышения квалификации.

6.2. **Министерство** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

6.2.1. Совместно с руководителями образовательных организаций в целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, предпринимают следующие меры:

- предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца; (в соответствии со ст.180 ТК РФ),
- по договоренности сторон предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

6.2.2. Совместно с профсоюзными органами проводит анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

6.2.3. Организует систему повышения квалификации педагогических работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности региона. Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется Работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.2.4. Содействует трудоустройству выпускников среднего и высшего профессионального образования в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах и контролирует их закрепление в образовательных организациях области.

6.2.5. Соблюдает гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивает командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- осуществляет дополнительную профессиональную подготовку по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.2.6. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров образовательных организаций в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

6.2.7. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более

одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
 - 2) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,
 - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
 - 4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
 - 5) службы в рядах Вооружённых Сил России,
 - 6) работы на выборных должностях,
 - 7) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,
- а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если Работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно - эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста;
- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

6.2.8. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой ква-

лификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

6.2.9. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; 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) |
| Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель) | Аналогичная должность без названия «старший» |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные |

| | |
|--|--|
| подготовки | обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания) | Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения) | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Педагог-психолог | Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки | Преподаватель детской музыкальной школы (школы |

| | |
|--|---|
| общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер. |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования. |
| Учитель, преподаватель | Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня |

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в Министерство. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает Министерство.

6.2.10. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»);

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным зва-

нием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения РФ и другими наградами, утвержденными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ как ведомственные;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством просвещения РФ;

б) работники образования, являющиеся на момент подачи заявления руководителями и членами экспертных групп главной аттестационной комиссии министерства образования и молодежной политики Рязанской области по аттестации на квалификационные категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8.

6.2.11. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- по другой должности, если работник имел высшую категорию по другой должности и вынужден был сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.

- по новой должности работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по новой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную ка-

тегорию.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления Работника.

6.2.12. В целях защиты интересов педагогических работников:

- рекомендуется Работодателям письменно предупредить Работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- по письменному заявлению Работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- рекомендуется Работодателям осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации;

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профкома первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится Работодателем до сведения Профкома соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

6.2.13. Участие Работника в аттестационных процедурах, в том числе вне места его проживания, осуществлять за счет средств образовательной организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности Работника.

6.3. Стороны признают необходимым рекомендовать руководителям организаций и органам Управления образованием:

6.3.1. Разрабатывать и предусматривать в Соглашениях и коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых Работников.

6.3.2. Разработать совместно с выборными профсоюзными органами соответствующих уровней систему мер:

- по обеспечению студентов вторичной занятостью в свободное от учебы время;

- эффективную систему трудоустройства выпускников путем развития целевой подготовки, функционирования Центров содействия трудоустройству выпускников на базе организаций профессионального образования.

6.3.3. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксировать в трудовом договоре Работника или Коллективном договоре.

6.3.4. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.3.5. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;

- испытывающих затруднения:

- а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

- б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий Он-лайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

6.4. **Стороны** согласились совместно продолжить практику проведения областных профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

6.5. **Обком Профсоюза** обязуется:

6.5.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения Работников, аттестации, повышения квалификации.

6.5.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав Работников, в том числе

осуществляет контроль за предоставлением Работодателем при высвобождении Работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.5.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей учреждений, издавать информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав Работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

6.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих Работников.

6.5.5. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Рекомендовать муниципальным органам управления образования и руководителям организаций образования, исходя из финансовых возможностей (в том числе путём создания фондов социальной защиты), осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты Работников:

- выплату Работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одной организации и средним заработком;
- единовременную выплату Работникам за подготовку учеников - медалистов, победителей олимпиад;
- предоставление Работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в дошкольных организациях;
- выплату к отпуску лечебного пособия педагогическим Работникам организаций в размере не менее оклада (ставки);
- доплату Работникам, награждённым федеральными, региональными, муниципальными наградами в области образования;
- льготы на проезд Работникам образования, проживающим в городах, районных центрах, работающим в сельских и поселковых образовательных организациях;
- проведение профилактических медицинских осмотров Работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- дотацию на питание Работникам ДОУ;
- выплату выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу в сельской местности, единовременного пособия на хозяйственное обустройство;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;
- единовременную выплату к юбилейным датам;

- материальную помощь Работникам при рождении ребёнка, в случае длительного лечения, стихийного бедствия, смерти близких родственников, несчастного случая и т.д.;

- снижение размера родительской платы работникам дошкольных образовательных организаций за содержание их детей в дошкольных образовательных организациях согласно ст. 65. п. 2 Закона РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях, и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров;

- и др.

Конкретные виды социальной защиты и порядок их предоставления определяются территориальными отраслевыми Соглашениями и Коллективными договорами.

7.1.2. Рекомендовать Работодателям и профсоюзным организациям:

7.1.2.1. Предусматривать в коллективных договорах:

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при частой подмене временно отсутствующих коллег – до 5 дней;

- работа без больничных листов - из расчета два календарных дня за каждое полугодие;

- переезд на новое место жительства – до 3 дней;

- не освобождённому председателю профсоюзной организации – до 5 дней;

- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;

- проводы ребёнка в армию - 2 календарных дня;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;

- и др.

7.1.2.2. Считать важным создание в организации системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада, ставки.

7.1.3. Дети Работников федеральных, подведомственных Министерству образования и науки РФ, областных и муниципальных образовательных организаций

имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные организации, что закрепляется в территориальных отраслевых Соглашениях.

7.2. Министерство в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

7.2.1. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа)» педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими Работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов составляет не менее 10 лет. Право на получение компенсаций сохраняется за специалистами, если на момент выхода на пенсию они имели это право.

7.2.2. Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в пределах выделенных организации средств.

7.2.3. Освобождает педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период исполнения ими обязанностей по проведению ЕГЭ и ГИА с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Рязанской области, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается постановлением Правительства Рязанской области.

7.2.4. Создает условия для организации отдыха и питания работников на рабочем месте. Предусматривает возможность организации питания для педагогов, привлеченных к проведению единого государственного экзамена (ЕГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА).

7.2.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в

организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

7.3. Обком Профсоюза обязуется:

- оказывать бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;
- оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

8. Молодёжная политика.

В целях развития потенциала системы образования региона, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается Работник, работавший в период обучения в образовательной организации в педагогической должности и продол-

живший там работать после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании.

8.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход Работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закреплённых соглашениями и коллективными договорами.

8.1.3. Продолжить совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в образовательных организациях Рязанской области;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

8.1.4. В целях выявления и поддержки молодых талантливых педагогических работников продолжить проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», профильной площадки «Старт в профессию» и других мероприятий.

8.1.5. Работодатели в отношении молодых специалистов:

8.1.5.1. При приёме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

8.1.5.2. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития;

8.1.5.3. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

8.1.5.4. Создают условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

8.1.5.5. Содействуют их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

8.2. Стороны рекомендуют при заключении территориальных отраслевых Соглашений и Коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

- закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных Трудовым договором, Коллективным договором или локальными нормативными актами;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых Работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций Работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

8.3. Стороны совместно содействуют:

- работе Совета молодых педагогов Рязанской области;

- созданию и активной работе в муниципальных районах и городских округах советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

8.4. Министерство в пределах своей компетенции:

- утверждает список получателей и производит единовременную выплату молодым специалистам в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 17 апреля 2013 г. N 96 "Об утверждении размера, Порядка и условий предоставления единовременных выплат молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные учреждения";

- утверждает список получателей грантов из числа молодых специалистов общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 5 июня 2013 г. N 146 "Об утверждении Порядка предоставления грантов молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные организации, расположенные в сельской местности";

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов.

8.5. Обком Профсоюза:

8.5.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза;

8.5.2. Обобщает опыт и практику работы органов местного самоуправления, территориальных и первичных организаций Профсоюза по социальной поддержке молодых специалистов;

8.5.3. Рекомендует комитетам территориальных организаций Профсоюза и первичных профсоюзных организаций совместно с органами, осуществляющими управление в сфере образования, работодателями проводить посвящение в педагоги и поздравления молодых специалистов, в случае необходимости оказывать молодым специалистам – членам Профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

9. Охрана труда.

В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников, обеспечения безопасности учебного процесса в образовательных организациях:

9.1. Министерство в пределах своей компетенции:

9.1.1. Реализует основные направления государственной политики Рязанской области по охране труда в сфере образования в том числе:

- определяет потребности по основным направлениям охраны труда, требующим при реализации значительных финансовых затрат, и направляет предложения в Правительство Рязанской области по их финансированию;

- производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками (постановление Минтрудсоцразвития РФ от 24 октября 2002 г. № 73), травматизма с обучающимися во время их пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность (приказ Минобрнауки России от 27.06.2017 № 602), разрабатывает мероприятия по их снижению.

9.1.2. Предлагает руководителям органов управления образованием и образовательных организаций обеспечить разработку нормативных актов по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в образовательных организациях в соответствии с нормативными правовыми актами Минтруда РФ, государственными стандартами, ведомственными и профсоюзными рекомендациями и примерными положениями для конкретных образовательных организаций.

9.1.3. Формирует в соответствии со статьями 212, 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса с введением освобожденной должности специалиста по

охране труда в Министерстве и подведомственных образовательных организациях с численностью работающих более 50 человек.

9.1.4. Рекомендует органам управления образованием муниципалитетов, руководителям учреждений сферы образования, с численностью работающих более 50 человек, обязательное введение освобождённой должности специалиста по охране труда, при меньшей численности осуществить меры, предусмотренные статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом специфики образовательной организации.

9.1.5. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействует:

- стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы;

- предоставлению уполномоченным лицам по охране труда, членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08.04.94 г. № 30).

9.1.6. Включает главного технического инспектора труда Профсоюза в качестве независимого эксперта в области охраны труда, как обязательного члена комиссии по приёмке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных и вновь построенных объектов образования, а также при внедрении новой техники и оборудования.

Рекомендует органам управления образованием муниципалитетов, руководителям учреждений сферы образования включать представителей Профсоюза в состав комиссий по определению готовности образовательных организаций к новому учебному году.

9.1.7. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений, относящихся к сфере образования Рязанской области, определяет возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

9.1.8. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в образовательных организациях, в том числе по проведению:

- специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ;

- обучения и проверки знаний руководителей и работников требованиям охраны труда в установленном порядке.

9.1.9. Требуем от образовательных организаций обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бес-

платной выдачи (*Приложение 4*), а также выдачу смывающих (или) обезвреживающих средств работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением (*Приложение 9*).

9.1.10. Осуществляет контроль за работой образовательных организаций по вопросам обеспечения требований охраны труда.

9.1.11. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.

9.1.12. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

9.1.13. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в образовательных организациях областной собственности в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использует 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, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров. А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

Рекомендует органам управления образованием муниципалитетов определять уровень финансирования вопросов охраны труда в образовательных организациях не ниже предусмотренных Общероссийским отраслевым Соглашением и настоящим региональным Соглашением.

9.1.14. Обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования (обследований работников подведомственных организаций образования) в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, с перечнями и в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н, в установленном порядке обеспечивает оформление им медицинских книжек и допуск к работе за счёт средств бюджета.

9.1.15. Обеспечивает своевременное извещение руководителем образовательной организации (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работниками и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев главного технического инспектора Профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.16. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда, по спискам в случае её отсутствия) (приложение № 1, 2) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.17. Проводит мониторинг степени реализации права образовательных организаций на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда, содействует повышению этого показателя в учреждениях сферы образования региона.

9.2. Обком Профсоюза обязуется:

9.2.1. Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь службам охраны труда органов управлений образования, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9.2.2. Участвовать в разработке и согласовывать в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» региональные, муниципальные нормативно-правовые и локальные акты.

9.2.3. Оказывать помощь (в качестве специалистов) в проведении обучения руководителей и специалистов учреждений образований требованиям охраны труда на базе Рязанского института развития образования, других организаций.

9.2.4. Обеспечивать избрание внештатных технических инспекторов труда территориальных организаций Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда. Оказывать помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда, организовывать их обучение.

Обеспечивать участие представителей профсоюзного актива организации в составе комиссий по определению готовности образовательных организаций к новому учебному году.

9.2.5. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, а в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных организаций предъявлять работодателям требования о приостановке работ.

9.2.6. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

9.2.7. Принимать в установленном порядке участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками организаций образования.

9.2.8. При выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждениях образования информировать Министерство и управления образования на муниципальном уровне.

9.2.9. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, изменений условий труда работников.

9.2.10. Принимать участие в работе комиссий по приёму в эксплуатацию образовательных организаций и средств производства по соответствующему уведомлению органа управления образования в качестве независимого эксперта.

9.2.11. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.2.12. Организовывать проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между

общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, общероссийским отраслевым Соглашением, настоящим Региональным Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами.

10.2. Министерство, Организации:

- обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций и их органов, членов профсоюза, создавать условия для их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами;

- предоставляют органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний Работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в Коллективном договоре.

- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставляют органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии;

- обеспечивают ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, а также Работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, на основании ст. 377 ТК РФ, (в размере, установленном Коллективным договором), с расчетного счета учреждения на расчетный счет организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

- содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а также средств массовой информации для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников образования;

- могут перечислять в соответствии со ст. 377 ТК РФ на счет профсоюзного комитета учреждения денежные средства для ведения социально-культурной,

физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются Коллективным договором.

10.3. Стороны договорились:

10.3.1. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов управления образованием, образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других комиссий и рабочих групп по вопросам, затрагивающим права и интересы работников образования, а также в составе управляющих советов организаций.

10.3.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов её выборного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

Стимулирующие выплаты полномочным представителям работников в социальном партнерстве, председателям первичных профсоюзных организаций, другим членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, могут устанавливаться за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение трудовых споров и др.);

- контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.) Порядок и размер выплат определяется территориальными Соглашениями, коллективными договорами, Положениями об оплате труда образовательных организаций.

10.3.3. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся 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 законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.3.4. Совместно принимать решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных Работников и рекомендуют муниципальным органам Управления образования и районным, городским органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных Работников.

10.3.5. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с Профкомом организации:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников.

а так же иные положения, определённые Трудовым кодексом РФ:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- о разделении рабочего дня на части (ст. 105);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);

- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);
- и др.

10.3.6. Министерство признает объединяющие обучающихся первичные профсоюзные организации, действующие в профессиональных образовательных организациях, формой студенческого самоуправления, а их выборные органы - органами студенческого самоуправления.

10.4. **Министерство** обеспечивает выполнение, а также рекомендует органам управления образованием муниципальных районов и городских округов области:

10.4.1. Содействовать деятельности организаций Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав Работников образования.

10.4.2. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьезного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

10.5. **Стороны** признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.5.1. Председатели территориальных (районных, городских) профсоюзных организаций, их заместители, члены обкома профсоюза, внештатные правовые и технические инспекторы труда обкома профсоюза, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их

заместители по тем же основаниям без учета мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

10.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем 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 действующим законодательством, Коллективным договором.

10.5.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.5.5. Исходя из финансовых возможностей учреждения образования, в соответствии со ст.377 ТК РФ оплата труда председателя Профкома может производиться за счёт средств Работодателя в размерах, установленных Коллективным договором.

10.6. **Стороны** признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза Работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия Работника в другой организации.

10.6.2. Сохранение за выборными и штатными Работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении. Данное положение должно быть определено в Коллективном договоре.

10.6.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года.

11. Обязательства Обкома Профсоюза.

Обком Профсоюза обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего регионального Соглашения, территориальных отраслевых Соглашений, Коллективных договоров и снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников отрасли, содействовать их реализации.

11.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения, дисконтной карты и др.

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

11.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательных организаций области по вопросам применения трудового законода-

тельства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.7. Информировать Министерство о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие работников организаций.

12. Контроль за выполнением Соглашения.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Министерство в течение 7 дней со дня подписания настоящего Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

12.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за ходом выполнения Соглашения, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее отраслевая Комиссия), созданная на основании приказа Министерства и постановления президиума Обкома Профсоюза.

12.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой Комиссией.

12.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия регионального Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются отраслевой Комиссией в 15-дневный срок.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

*Приложение 1
к Региональному отраслевому со-
глашению по учреждениям образо-
вания Рязанской области на 2022-
2024 годы*

ПОЛОЖЕНИЕ

о деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений
в системе образования Рязанской области.

1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИЙ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности областной, территориальных комиссий, комиссий образовательных организаций по регулированию трудовых отношений работников отрасли (далее «комиссии»).

Правовую основу деятельности комиссий составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс РФ, данное Положение и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Рязанской области.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Рязанской области, профсоюзные организации в своей деятельности по регулированию социально-трудовых отношений руководствуются настоящим Положением.

2. СОСТАВ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ

В состав областной, территориальных комиссий входят представители исполнительной государственной, муниципальной власти, органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Рязанской области, соответствующих организаций Профсоюзного союза работников народного образования и науки; в состав комиссий образовательных организаций – представители работодателей, органов местного самоуправления, профсоюзных комитетов.

Комиссии являются постоянно действующим органом и формируются на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом, распоряжением, от профсоюзного органа – его решением.

Деятельность представителей областной, территориальных комиссий подотчётна соответствующему коллегиальному органу; комиссий образовательных организаций - собранию коллектива.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИЙ:

- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон;
- ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, коллективных договоров;

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на соответствующем уровне (областном, территориальном, образовательной организации);

- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов, нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений работников отрасли;

- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

- осуществление контроля за выполнением отраслевого, областного, территориальных соглашений, коллективных договоров на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИЙ

- разрабатывать и вносить в коллегиальные органы Профсоюза, органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Рязанской области, предложения о принятии и внесении изменений в нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых отношений в отрасли;

- определять порядок подготовки проектов и заключения соглашений, коллективных договоров;

- согласовывать интересы сторон при разработке проектов соглашений, коллективных договоров, их реализации и выполнении решений комиссий;

- на соответствующем уровне запрашивать у органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Рязанской области, территориальных профсоюзных организаций информацию о развитии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности комиссий территорий, образовательных организаций;

- вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств соглашений и коллективных договоров;

- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений соглашений, коллективных договоров.

Права и обязанности членов комиссий определяются регламентом работы. Члены комиссий имеют право знакомиться с соответствующими нормативно-правовыми документами, вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании комиссии, запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки коллективных договоров, соглашений, осуществления контроля за их реализацией.

На членов комиссий, представляющих работников, распространяются гарантии и компенсации ст. 39 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИЙ

Регламент работы комиссий утверждается ее решением. Из числа членов комиссий могут создаваться рабочие группы. Заседание комиссий проводится не реже одного раза в полгода и правомочно при наличии не менее 2/3 членов комиссии от каждой стороны.

Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии. Члены комиссии, не согласные с принятым решением,

вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания комиссии. Возглавляют областную, территориальные комиссии сопредседатели, представляющие интересы сторон и назначенные решением коллегиальных органов.

Сопредседатели областной, территориальных комиссий:

- организуют деятельность комиссии, ее рабочих групп;
- от имени комиссии подписывают регламент, план работы, решения и приглашения;
- поочередно, согласно регламенту и плану работы, председательствуют на заседании комиссии;
- информируют о деятельности комиссии соответствующие коллегиальные органы сторон.

Комиссию образовательной организации возглавляет председатель, избираемый из числа представителей сторон. Порядок избрания может быть установлен коллективным договором. В целях координации деятельности комиссий (областной, территориальных) и организационно-технической работы по согласованию с сопредседателями из числа членов комиссии избирается ответственный секретарь. Ответственный секретарь комиссии работает под руководством сопредседателей.

*Приложение 2
к Региональному отраслевому соглашению по
учреждениям образования Рязанской области
на 2022-2024 годы*

**Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим,
не входящие в дополнительный фонд оплаты труда (извлечения
из приложения 2 к Приказу Гособразования СССР
от 20.08.1990 г. № 579).**

**1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты в размере до 12 % тарифной ставки:**

Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧЧ.

Вывоз мусора и нечистот.

Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

Работы с применением ядохимикатов.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

*Приложение 3
к Региональному отраслевому соглашению по
учреждениям образования Рязанской области
на 2022-2024 годы*

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников учреждений и организаций
образования, которым в связи с вредными условиями труда
предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными
условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
и сокращенный рабочий день, утверждённого постановлением Госкомтруда
СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22**

| № п/п | № пункта | Наименование профессий и работ | Продолжительность дополни- тельного отпуска (в рабочих днях) | Продолжительность сокра- щённого рабочего дня (в часах) |
|--|----------|--|--|--|
| XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ ТУБЕРКУЛЕЗОМ. Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях: | | | | |
| 1. | п. 1. | Библиотекарь | 12 | 6 |
| 2. | п. 2. | Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории) | 12 | 6 |
| 3. | п. 4. | Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных | 12 | 6 |
| 4. | п. 10. | Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальных комнатах для туберкулезных и инфекционных больных | 6 | |
| 5. | п. 11. | Кастелянша | 12 | 6 |
| 6. | п. 12. | Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств | 12 | 6 |
| 7. | п. 14. | Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра -хозяйка, няня, уборщик производственных помещений) | 12 | 6 |
| 8. | п. 20. | Средний медицинский персонал | 12 | 6 |
| ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ШКОЛЫ (КЛАССЫ), ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ (КЛАССЫ), ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ. Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях: | | | | |
| 10. | 45 | Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта | 30 | 6 |
| 11. | 47 | Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных | 12 | 6 |
| 12. | 51 | Кастелянша | 12 | 6 |
| 13. | 55 | Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений) | 30 | 6 |

| | | | | |
|---|-----|--|---------|---|
| 14. | 60 | Средний медицинский персонал (кроме лаборанта) | 30 | 6 |
| ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ | | | | |
| 15.* | 169 | Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург, врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.) | 12 | |
| 16. | 172 | Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей - садов | 12 | |
| 17.* | 174 | Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения | 12 | |
| 18. | 179 | Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики | 12 | |
| XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА | | | | |
| 19. | 35 | Дезинфектор | 6 | |
| 20. | 46 | Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом | 6 | |
| 21. | 85 | Машинистка, постоянно работающая на пищевой машинке | 6 | |
| 22. | 92 | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке | 12 6 | |
| 23. | 93 | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе | 6 | |
| 24. | 109 | Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС" | 6 | |
| 25. | 117 | Повар, постоянно работающий у плиты | 6 | |
| 26. | 128 | Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную) | 12 | |
| 27. | 170 | Рабочие прачечных, <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин)</i> занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений); д) на стирке белья и спецодежды <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды)</i> вручную | 6 12 | |
| 28. | 182 | Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях | 6 | |
| 29. | 204 | Стеклографист (ротаторщик) | 6 | |
| 30. | 211 | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов | 6 | |
| XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ | | | | |
| 31. | 48 | Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям | 12 | |

* (В редакции дополнительного соглашения к Региональному отраслевому соглашению между министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016 – 2018 годы от 03.03.2016 года, зарегистрированного министерством труда и занятости населения Рязанской области 18.03.2016 года. № 6).

Приложение 4
к Региональному отраслевому соглашению по учреждениям образования Рязанской области на 2022-2024 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты

(извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)

| № п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) |
|--|--|---|--|
| 11. * | Водитель | При управлении автобусом, легковым автомобилем и самоводом: | |
| | | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Перчатки с точечным покрытием | 12 пар |
| | | - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| | | - Жилет сигнальный | 1 шт. |
| 19. * | Гардеробщик; Оператор электронно-вычислительных машин; Учитель информатики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам) | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или | 1 шт. |
| | | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 21. * | Грузчик; Подсобный рабочий; Подсобный транспортный рабочий. | При работе с прочими грузами, материалами: | |
| | | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | При работе с лесоматериалами выдаются дополнительно: | |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | При работе с углем, песком, коксом, торфом и битумом: к вышеуказанному перечню выдаются дополнительно: | |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| | | Вместо указанного костюма для защиты ... выдаётся: | |
| - Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов | 1 шт. | | |
| 23. * | Дворник; уборщик территорий | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | - Сапоги резиновые с защитным подносом | 1 пара |

| | | | |
|-------|--|---|-------------------|
| | | ком | |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | <i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.</i> | |
| 29. * | Заточник; Сверловщик; Станочник деревообрабатывающих станков; Станочник широкого профиля; Строгальщик; Токарь; Мастер трудового и производственного обучения (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам) | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 2 шт. на 1,5 года |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| | | - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| | | - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 30. * | Заведующий библиотекой; Библиотекарь. | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| 32. * | Заведующий хозяйством. | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 40. * | Маляр; Штукатур; Исполнитель художественно-оформительских работ. | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. |
| | | - Головной убор | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | - Перчатки с точечным покрытием | 6 пар |
| | | - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 45. * | Истопник. | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 48. * | Кастелянша. | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| 49. * | Кладовщик; | При работе с прочими грузами, материалами: | |

| | | | |
|-------|--|--|-----------------|
| | Старший кладовщик. | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | При работе с горючими и смазочными материалами, с кислотами и щелочами, с металлами, углями, лесоматериалами, при хранении и отпуске ртути смотреть полный вариант типовых норм. | |
| 56. * | Котельщик; Машинист (кочегар) котельной; Оператор котельной; Оператор теплового пункта; Кочегар технологических печей; Аппаратчик нагрева теплоносителей | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | - Костюм для защиты от повышенных температур | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | - Перчатки для защиты от повышенных температур | 2 пары |
| | | - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Каска защитная | 1 шт. на 2 года |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| | | При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: | |
| | | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. |
| 60. * | Кухонный рабочий | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| | | - Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| | | - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 6 пар |
| | | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | При работе в овощехранилищах дополнительно: | |
| | | - Жилет утепленный | 1 шт. |
| | | - Валенки с резиновым низом | по поясам |
| 62. * | Лаборант по физико-механическим испытаниям; Учитель физики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам) | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 66. * | Лаборант химического ана- | - Костюм для защиты от общих произ- | 1 шт. |

| | | | |
|--------|---|--|---|
| | лиза; Лаборант-техник (всех наименований); Лаборант химического анализа; Лаборант по анализу; Лаборант пробирного анализа; Учитель химии (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам) | водственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | 1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа |
| 67. * | Лаборант электромеханических испытаний и измерений | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Боты или галоши диэлектрические - Нарукавники из полимерных материалов - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | 1 шт. 1 шт. 1 шт. дежурные до износа 12 пар 24 пары до износа до износа |
| 92. * | Мойщик посуды | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Нарукавники из полимерных материалов - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт. 2 шт. до износа 12 пар |
| 110. * | Оператор копировальных и множительных машин; Препаратор; Светокопировщик; Стеклографист (ротаторщик); Электрофотограф | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием | 1 шт. 1 шт. 6 пар до износа |
| 115. * | Оператор стиральных машин; Машинист (рабочий) по | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |

| | | | |
|--------|--|---|------------|
| | стирке и ремонту спецодежды | - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| | | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| 116. * | Оператор технологических установок | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | до износа |
| 122. * | Повар; Помощник повара; Пекарь; Кондитер | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| | | - Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| 127. * | Плотник | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| | | - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Наплечники защитные | дежурные |
| 135. * | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по благоустройству; Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 137. * | Радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | - Очки защитные | до износа |
| 148. * | Слесарь-ремонтник; Слесарь-сантехник; Слесарь аварийно-восстановительных работ; | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |

| | | | |
|-------|--|---|--|
| | Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; Слесарь строительный | ком или - Сапоги болотные с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа |
| 152.* | Слесарь по ремонту автомобилей; Слесарь по ремонту технологических установок; Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные При работе с этилированным бензином дополнительно: - Фартук для защиты от повышенных температур - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт. 12 пар до износа до износа до износа дежурный 1 пара 1 пара |
| 162.* | Столяр; Столяр строительный | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт. 1 комплект 2 шт. 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа до износа |
| 163.* | Сторож (вахтер) | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием <i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.</i> | 1 шт. 1 пара 12 пар |
| 170.* | Уборщик производственных помещений | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических | 1 шт. |

| | | | |
|--|---|---|------------|
| | | ских воздействий или | |
| | | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | - Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов | дежурный |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 171.* | Уборщик служебных помещений | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| 187.* | Экспедитор; Транспортный экспедитор; Агент по снабжению | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| 189.* | Электромонтер по обслуживанию электроустановок; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств; | При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги: | |
| | | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| | | - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| | | - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| | | - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| | | - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| | | - Боты или галоши диэлектрические | дежурные |
| | | - Перчатки диэлектрические | дежурные |
| | | - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| | | - Очки защитные | до износа |
| | | - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| | | При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги и занятости на горячих участках работ смотреть полный вариант типовых норм | |
| Примечания:* | | | |
| 1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника: | | | |
| б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются: | | | |
| - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздей- | | | |

ствий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом - по поясам;

- подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки "до износа";

- головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;

- белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов (для):

| № п/п | Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви для работников образования климатического пояса - II (Рязанская область) | Сроки носки (в годах) |
|-------|--|-----------------------|
| 1 | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 2 |
| 2 | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 2 |
| 7 | Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском | 1,5 |
| 8 | Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском | 1,5 |

| | | | | |
|--------------------|--|--|----------|--|
| 11 | Валенки с резиновым низом | | 3 | |
| 1. [▲] | Врачи; Средний и младший медицинский персонал; Психологи; логопеды; учителя-дефектологи; инструкторы по лечебной физкультуре; воспитатели; 1. [✓] культорганизаторы; сестры-хозяйки; кастелянши; культторганизаторы; сестры-хозяйки; кастелянши | - Халат хлопчатобумажный | 2 | |
| | | - Колпак или косынка хлопчатобумажные | 2 | |
| | | - Полотенце | 2 | |
| | | - Щетка для мытья рук | дежурная | |
| | | Примечание: врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата дополнительно выдавать: | | |
| | | - Перчатки резиновые | 2 пары | |
| | | среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать: | | |
| | - Платье хлопчатобумажное | 2 | | |
| | - Фартук хлопчатобумажный | 2 | | |
| 19.6. [■] | Воспитатель; | - Халат хлопчатобумажный светлых тонов | 2 | |
| | | - Колпак или косынка хлопчатобумажные | 2 | |
| 19.8. [■] | Помощник воспитателя | Помощнику воспитателя дополнительно выдавать: | | |
| | | - Фартук для раздачи пищи | 2 | |
| | | - Колпак или косынку для раздачи пищи | 2 | |
| | | - Фартук для мытья посуды | 2 | |
| | | - Халат хлопчатобумажный специальный (темный) для уборки помещений | 2 | |

* - «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 г. N 997н.

✓ - «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения СССР» от 29 января 1988 г. N 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 № 713).

▲ - «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, », утверждённые постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N 85)

■ - СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26).

*Приложение 5
к Региональному отраслевому
соглашению по учреждениям
образования Рязанской области на
2022-2024 годы*

**Порядок
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных
нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным Соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным Соглашением по учреждениям образования Рязанской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

*Приложение 6
к Региональному отраслевому
соглашению по учреждениям
образования Рязанской области на
2022-2024 годы*

Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно

в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

*Приложение 7
к Региональному отраслевому соглашению по учреждениям образования Рязанской области на 2022-2024 годы*

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|--|--|
| 1 | 2 |
| <p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p> | <p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы</p> |

| | |
|--|---|
| Образовательные учреждения высшего профессионального образования | Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы |
| Высшие и средние военные образовательные учреждения | Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях |
| Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением |
| Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями, Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога. |

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

*Приложение 8
к Региональному отраслевому соглашению по учреждениям образования Рязанской области на 2022-2024 годы*

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в

образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам - преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды

деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

*Приложение 9
к Региональному отраслевому соглашению по учреждениям образования Рязанской области на 2022-2024 годы*

Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
(извлечение из типовых нормⁱ применительно к работникам сферы образования)

| № п/п | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|-------------------------------|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Защитные средства | | | |
| 1 | Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) | Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами | 100 мл |
| 2 | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви | 100 мл |
| 3 | Средства комбинированного действия | Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм | 100 мл |
| 6 | Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) | Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных | 200 мл |
| II. Очищающие средства | | | |
| 7 | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в |

| | | | |
|--|---|--|--|
| 8 | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) | дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 9 | Очищающие кремы, гели и пасты | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) | 200 мл |
| III. Регенерирующие, восстанавливающие средства | | | |
| 10 | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды | 100 мл |

ⁱ Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н с изменениями и дополнениями от 7 февраля 2013 г.)

*Приложение 10.
к Региональному отраслевому со-
глашению по учреждениям образо-
вания Рязанской области на 2022-
2024 годы*

О ведомственной регистрации территориальных Соглашений.

1. Общие положения, цели и задачи ведомственной регистрации.

1.1. Ведомственная регистрация территориальных Соглашений (далее - регистрация) осуществляется Министерством и Обкомом Профсоюза.

1.2. Регистрация направлена на повышение качества договорной составляющей регулирования социально-трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства на уровне муниципальных образований.

1.3. Регистрация позволяет осуществлять контроль за ходом заключения территориальных Соглашений и обобщать опыт их реализации.

2. Порядок процедуры проведения ведомственной регистрации.

2.1. Регистрации подлежат территориальные Соглашения, подписанные полномочными представителями сторон и прошедшие уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.

2.2. Для осуществления процедуры ведомственной регистрации управление образования муниципалитета направляет электронную версию территориального Соглашения с сопроводительным письмом, подписанным руководителем органа управления образованием и председателем территориальной организации Профсоюза, с пометкой «на регистрацию» на имя Министра по электронной почте в (minobr.ryazangov.ru) и Председателя обкома Профсоюза по электронной почте (www.ryazanprof.ru).

2.3. Электронная версия коллективного договора оформляется двумя файлами:

- титульная страница - в формате PDF с подписями представителей сторон, печатями, датой принятия территориального Соглашения, датой и печатью об уведомительной регистрации в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области;

- основной текст коллективного договора и тексты всех приложений к нему - в текстовом редакторе MS Word.

2.4. Направление территориального Соглашения на ведомственную регистрацию осуществляется в течение месяца после его уведомительной регистрации в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.