


Председатель  
Областной организации  
Профсоюза работников  
народного образования  
и науки Российской Федерации

Министр  
общего и профессионального  
образования Ростовской области

  
В.Г. Гайворонский  
« 4 » июня 2020 г.

  
Л.В. Балина  
« 4 » июня 2020 г.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ И РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2020-2022 ГОДЫ**

Соглашение прошло уведомительную  
регистрацию в министерстве  
труда и социального развития  
Ростовской области

Регистрационный № 260/20-230  
от « 25 » июня 2020 г.

« 25 » июня 2020 г.

г. Ростов-на-Дону  
2020 г.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ И РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2020-2022 ГОДЫ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности государственных организаций, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее для целей настоящего Соглашения – областные учреждения образования), также муниципальных образовательных организаций в части компетенции министерства общего профессионального образования Ростовской области (далее – минообразование Ростовской области).

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и может быть использовано для разработки отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров в организациях отрасли образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в системе областных учреждений образования, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Соглашение обязательно для применения при заключении коллективных договоров в областных учреждениях образования, при заключении трудовых договоров с работниками областных учреждений образования и при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение рекомендуется применять при заключении отраслевых территориальных соглашений, коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ростовской области, а также на трехстороннем соглашении между Федерацией профсоюзов Ростовской области, объединением работодателей и Правительством Ростовской области.

1.2. Соглашением определены социальные гарантии работников областных



учреждений образования. Соглашение не ограничивает права областных учреждений образования в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3 Сторонами Соглашения являются:

Ростовская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – организация Профсоюза) – от имени работников;

минобразование Ростовской области – орган исполнительной власти Ростовской области, осуществляющий государственное управление в сфере образования – от имени работодателей.

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работников областных учреждений образования, в которых имеются первичные организации Профсоюза и их работодателей.

1.5. Областная организация Профсоюза, ее территориальные и первичные организации выступают полномочными представителями работников организаций образования Ростовской области в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6. Отраслевые соглашения, заключаемые на территориальном уровне, коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В отраслевом соглашении, заключаемом на территориальном уровне, коллективном договоре организации 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 Соглашением.

Уведомительная регистрация отраслевых территориальных соглашений, коллективных договоров организаций осуществляется после их правовой экспертизы в вышестоящем профсоюзном органе.

1.7. Стороны, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или отказавшиеся от его подписания, а также не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не выполняющие обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в соответствии с законодательством.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное



уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные и согласованные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов областных учреждений образования.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.11. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайтах Ростовской областной организации Профсоюза ([www.obkomprof.ru](http://www.obkomprof.ru)) и минобразования Ростовской области ([www.rostobr.ru](http://www.rostobr.ru)) в двухнедельный срок после его подписания.

1.12. Соглашение распространяется на участников взаимоотношений с 12 марта 2020 года и действует в течение трех лет до 11 марта 2023 г.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения**

### ***Стороны Соглашения договорились совместно:***

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

2.2. Создать совместную рабочую группу для ведения переговоров по заключению Соглашения и внесению в него дополнений и изменений.

2.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

2.4. Предусматривать участие сторон Соглашения в заседаниях и совещаниях, касающихся вопросов оплаты труда и социально-экономической сферы, вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением.

2.5. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на региональном, муниципальном и локальном уровнях.

2.6. Предоставлять друг другу информацию о вносимых в органы законодательной и исполнительной власти Ростовской области проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов,



содержащих нормы трудового права и оплаты труда, изменениях и дополнениях в трудовом законодательстве и законодательстве об оплате труда Российской Федерации и Ростовской области.

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

2.8. Проводить областные семинары-совещания по вопросам социального партнерства, оперативные совещания по актуальным проблемам с использованием современных средств коммуникаций.

2.9. Способствовать участию образовательных организаций в региональном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

### **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

#### ***Стороны Соглашения обязуются совместно:***

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на повышение качества образования Ростовской области, развитие отрасли в целом, социальную защиту работников образования и обучающихся.

3.2. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования области и принимать меры по погашению образовавшейся задолженности.

3.3. Содействовать соблюдению действующего законодательства, в том числе в вопросах:

- охраны труда в областных учреждениях образования (обязанности руководителей областных учреждений образования и первичных профсоюзных организаций (приложение № 1 к настоящему Соглашению));

- оплаты командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогических работников и руководителей областных учреждений образования;

- перехода на электронные трудовые книжки.

3.4. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы законодательной и исполнительной власти Ростовской области для решения следующих вопросов:

- совершенствования условий оплаты труда работников образования;

- включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;

- принятия мер по недопущению образования задолженности по компенсациям и льготам работникам образования;

- санаторно-курортного лечения работников образования.



## 4. Трудовые отношения

*Стороны Соглашения совместно исходят из того, что:*

4.1. Трудовые отношения между работником областного учреждения образования и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством и законодательством об образовании Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников областных учреждений образования по сравнению с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

Работодатель не вправе требовать от работника областного учреждения образования выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Трудовой договор с работниками областного учреждения образования заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.4. Работодатели при оформлении трудовых отношений с работниками областного учреждения образования при введении эффективного контракта обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить



работника под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами областного образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

4.7. Работники образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу.

Определение учебной нагрузки лицам, выполняющим преподавательскую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться преподавательская работа, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Трудовой договор работника областного образовательного учреждения с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

4.9. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

4.10. Расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям:



- предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6.ст. 81, Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации;

- пункт 1 ст. 336 ТК РФ при условии закрепления этого положения в коллективном договоре организации.

4.11. Стороны, исходя из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного 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 работников 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.

4.12. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом областного учреждения образования, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

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

- формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников и представлять их для хранения в информационных ресурсах ПФ РФ.

- не допускать установление избыточной отчетности педагогических работников в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ, Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

4.13. Минобразование Ростовской области и организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.



## **5. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников**

### ***Совместные обязательства сторон Соглашения:***

5.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательных организаций Ростовской области, в том числе по возрастному составу, педагогическому стажу, дефициту кадров по предметам (специальностям).

5.2. Принимать меры по кадровому обеспечению региональной системы образования, предусматривая вопросы определения потребности на перспективу в педагогических кадрах, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, а также переподготовки, повышения квалификации, опережающего обучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

5.3. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

5.4. Совместно участвовать в организации и проведении Всероссийских конкурсов педагогического мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Директор школы», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и др.), оказывать методическую помощь при направлении представителей Ростовской области для участия во всероссийском конкурсе.

5.5. Совместно с вузами, педагогическими колледжами, методическими службами, советами молодых учителей и воспитателей активизировать работу по изучению и внедрению в практику работы молодых учителей и воспитателей новых образовательных технологий; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности, содействовать их научной деятельности (участие в научных и научно-практических конференциях, публикация трудов).

5.6. Рекомендовать работодателям и первичным организациям Профсоюза с целью поддержания молодых педагогов предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет их работы.

5.7. В целях комплексного решения проблемы закрепления молодых педагогических кадров рекомендовать создание на муниципальном уровне общественных организаций, советов (клубов) молодых учителей и воспитателей с участием территориальных организаций Профсоюза, методических и социально-психологических служб.

5.8. Рекомендовать при разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых учителей, воспитателей в образовательных организациях, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

5.9. При реорганизации и ликвидации областных учреждений образования



соблюдать права работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.10. При заключении коллективных договоров в областных учреждениях образования предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, вопросы:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепления наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- организация работы по дополнительному профессиональному образованию 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;

- закрепления мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором и коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области;

- развития творческой активности молодежи, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

5.11. Рекомендовать реализацию различных механизмов нематериального стимулирования педагогических работников к осуществлению функций классного руководства.

Рекомендовать аналогичные действия при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях.

## **6. Оплата труда и нормы труда**

6.1. Оплата труда работников областных учреждений образования производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами «Об образовании в Ростовской области» от 14.11.2013 № 26-ЗС, «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» от 03.10.2008 № 91-ЗС и нормативными правовыми актами Ростовской области.

6.2. Заработная плата работникам областных учреждений образования выплачивается в установленные сроки, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

6.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной



организации:

6.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

6.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда 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;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем установления надбавки стимулирующего характера за квалификацию;

- 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 областных учреждений образования;

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела установленных законодательством;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.



6.3.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работники учитывают основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность.

6.3.4. Учитывают размер оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени.

6.3.5. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

***Обязательства организации Профсоюза:***

6.4. Осуществлять контроль в отношении областных учреждений образования:

- за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;

- за наличием в учреждениях образования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласованных с выборным органом первичной организации Профсоюза;

- за своевременностью выплаты заработной платы;

- за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;

- за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов в части установления режима работы работников учреждения образования;

- за соблюдением иных нормативных правовых актов Ростовской области и Российской Федерации; требований ТК РФ;

- за соблюдением выполнения требований Федерального закона от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

6.5. При выявлении фактов несоблюдения законодательства и нарушения прав работников областных учреждений образования по социально-трудовым и связанным с ними экономическим и социальным вопросам информировать минобразование Ростовской области и вносить предложения о мерах по устранению выявленных нарушений.

6.6. Проводить анализ выполнения трудового законодательства в части оплаты труда работников областных учреждений образования в Ростовской области.

6.7. Ежегодно вносить предложения по формированию областного бюджета в части расходов на развитие образования.

***Совместные обязательства сторон Соглашения:***

6.8. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в областных учреждениях образования, включая размеры заработной платы работников.

6.9. Осуществлять контроль соблюдения порядка заключения трудовых договоров с работниками областных учреждений образования, предусмотренного трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.10. Организовывать контроль исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, и использования фонда оплаты труда в областных



учреждениях образования.

6.11. Организовывать и осуществлять контроль использования средств областного бюджета, предусмотренных на реализацию Указов Президента Российской Федерации в части повышения средней заработной платы работников областных учреждений образования, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами.

6.12. Проводить совместные тематические семинары и совещания руководителей и председателей первичных организаций Профсоюза областных учреждений образования по вопросам совершенствования системы оплаты труда, нормированию труда, планирования рабочего времени, оплаты труда и аттестации работников областных учреждений образования.

6.13. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашений по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

6.14. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

6.15. Участвовать в разработке законопроектов и других нормативно правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

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

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».



7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения отдельных мероприятий, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации и с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7.4. Предоставление ежегодных основного (в том числе удлиненного) и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

7.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной организации Профсоюза. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и при одновременном уведомлении выборного органа первичной организации Профсоюза. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора



денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

7.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

7.8. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

7.9. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

7.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (определяется специальной оценкой условий труда), обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

7.12. Образовательные организации с учетом производственных и финансовых возможностей могут предоставлять работникам дополнительные



оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работнику по его заявлению предоставляется кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

7.13. Педагогическим работникам образовательных организаций предоставляется длительный отпуск до одного года в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В целях регулирования решения вопросов, не предусмотренных положениями указанного Порядка, в образовательных организациях принимается локальный нормативный акт.

7.14. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.15. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения



дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

7.16. Работникам – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

7.17. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с образовательной организацией.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Локальные нормативные акты образовательных организаций, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых образовательная организация, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах за исключением случаев, предусмотренных приказами Минобрнауки России и Минпросвещения России, устанавливающим порядок определения учебной нагрузки.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

7.18. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с



учебной нагрузкой по тарификации и которых невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

7.19. По согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза может вводиться локальным нормативным актом режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом статьями 74 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективным договором. Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учетом действующего трудового законодательства.

7.20. Руководители образовательных организаций накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

7.21. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.22. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;
- членам и экспертам аттестационной комиссии минобразования Ростовской области.

## **8. Охрана труда и здоровья**

### **8.1. Обязательства минобразования Ростовской области:**

8.1.1. Осуществляет контроль работы руководителей областных учреждений образования по исполнению нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием организации Профсоюза в части стандартов безопасности труда, правил и иных инструкций по охране труда.



8.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников.

8.1.3. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма.

8.1.4. Рекомендует руководителям образовательных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Создают службы охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 217 ТК РФ);

- выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинский осмотр работников (конкретный размер определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда);

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

- создают службы охраны труда (если численность работников областного учреждения образования более 50 человек) или вводят должности специалиста по охране труда в установленном законодательстве РФ порядке;

- обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ, а также ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников. Предоставляют два оплачиваемых дня в году для прохождения диспансеризации предпенсионеров, остальные сотрудники - один день в два года, по согласованию с работодателем;

- организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое



обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20%;

– предусматривают участие внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

– обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля;

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

## **8.2. Обязательства организации Профсоюза:**

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.2.2. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

8.2.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборных органов организации Профсоюза.

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

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

8.2.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8.2.7. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда выборных органов организации Профсоюза.



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

8.2.9. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом, происшедшего с работником областного учреждения образования.

8.2.10. Организует проведение проверок состояния охраны труда в областных учреждениях образования, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

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

8.2.13. Организует ежегодное проведение и подведение итогов Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации».

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

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

8.2.16. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссии по проверкам: готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года; организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

### ***8.3. Стороны Соглашения совместно:***

8.3.1. Разрабатывают предложения в региональные государственные программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

8.3.2. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению областных учреждений образования по охране труда.



8.3.3. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.3.4. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок областных учреждений образования по вопросам охраны труда, с последующим предоставлением отчетов руководителями этих учреждений.

8.3.5. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации.

8.3.6. Организуют проведение совместных семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

## **9. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

### **9.1. Обязательства минобразования Ростовской области:**

9.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах областных, муниципальных учреждений образования, а также организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

9.1.3. Координирует деятельность областных образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда; на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога, учителя в общественном сознании.

9.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников образовательных организаций, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, а также к награждению ведомственными и отраслевыми наградами, в соответствии с установленными квотами и с учетом мнения организации Профсоюза. Принятие решения о представлении к награждению ведомственными и отраслевыми наградами в учреждениях образования области осуществляется по согласованию с выборным органом



первичной организации Профсоюза.

9.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала областных учреждений образования, создание безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

9.1.6. Информировывает организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников областных учреждений образования, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.1.7. При проведении структурных преобразований в отрасли способствует переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.

9.1.8. Рекомендует органам управления образованием муниципальных образований, образовательным организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

## **9.2. Обязательства организации Профсоюза:**

9.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников областных учреждений образования организация Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства.

9.2.2. В целях анализа кадрового состава образовательных организаций по должностям, возрасту, образованию, семейному положению ежегодно оформляет социальный паспорт областной организации.

## **10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.**

### ***Стороны договорились:***

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности областной, территориальных и первичных организаций Профсоюза, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором.

10.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности. Оказывать содействие учреждениям при создании профсоюзных организаций, в которых они ранее не имелись.

10.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В том числе о нарушении нормативных правовых актов о труде, в соответствии со ст. 372 ТК РФ.



10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, и областных учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.7. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.8. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных организаций Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями. Муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования рекомендовать выполнять вышеназванные условия.

Предусматривать на сайте образовательного учреждения раздела, посвященного деятельности профсоюзной организации, содержащего права и гарантии членов Профсоюза.

10.9. Рекомендовать в соответствии с коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями предоставлять в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.10. Рекомендовать областным учреждениям образования, имеющим внебюджетные доходы, отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере, установленном коллективным договором, на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.11. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации



уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

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

10.13. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с ч. 5 ст. 377 ТК РФ.

Перечисление средств производить в полном объеме одновременно с перечислением средств на заработную плату.

10.14. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.15. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников - членов выборного органа первичной организации Профсоюза без предварительного согласия (учета мнения) данного органа, а руководителя выборного органа первичной организации Профсоюза и его заместителей - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.16. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников учреждений и на время краткосрочной профсоюзной учебы членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных Профсоюза по охране труда и правовой работе, представителей профсоюзной организации в создаваемых в областном учреждении образования совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных.

10.17. Освобождать от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, в соответствии с ч. 3 ст. 374 ТК РФ членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.18. Предоставлять работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы (освобожденным профсоюзным работникам), после окончания их выборных полномочий прежнюю работу, а при ее отсутствии другую равноценную работу, с письменного согласия работника в соответствии с требованиями ст. 375 ТК РФ.

10.19. Сохранять социальные гарантии и льготы, действующие в областном учреждении образования, за работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы.

10.20. Принимать совместное решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных



работников и рекомендовать муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.21. Признавать работу на должности председателя или члена выборного органа первичной организации Профсоюза значимой для деятельности образовательного учреждения и принимать ее во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.22. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

## **11. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

11.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе на:

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

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

11.2. Работникам государственных областных и муниципальных образовательных учреждений выплачивать денежную компенсацию расходов в размере 50 процентов стоимости санаторно-курортной путевки в санаториях, профилакториях, базах отдыха, пансионатах, находящихся в государственной собственности Ростовской области, или доля в уставном капитале которых находится в государственной собственности Ростовской области.

11.3. Работникам областных учреждений образования при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов, если это предусмотрено локальным нормативно-правовым актом областного учреждения образования из фонда стимулирующих выплат.

11.4. Осуществлять контроль в части обеспечения мер социальной поддержки работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках, поселках городского типа, в том числе перешедшим на пенсию, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области.

11.5. Осуществлять аттестацию педагогических и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

11.6. Осуществлять оплату труда учителей, преподавателей, имеющих



квалификационные категории с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер – преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

11.7. Минобразование Ростовской области и организация Профсоюза в коллективных договорах областных учреждений образования рекомендует предусмотреть следующие положения:

– об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

– об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по одной должности, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

– о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: не менее чем на один год – после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительности болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

– о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

11.8. Стороны считают, что:

11.8.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, при



проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательной организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.8.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

***Совместные обязательства сторон Соглашения:***

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических и научных работников областных образовательных учреждений, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программ;
- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- поддержки работников из числа молодежи;
- обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;
- реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилья помещений.

11.9. Минобразование Ростовской области в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры учреждений образования.

11.10. Минобразование Ростовской области и организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников, обучающихся образовательных организаций.

11.11. Стороны исходят из того, что работодатели:

11.11.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам



повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

11.11.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению Минобразования Ростовской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований областного бюджета, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, порядок выплаты и определения размера которой определяется Минобразованием Ростовской области.

11.11.3. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе образовательной организации за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

11.11.4. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

#### ***11.12. Обязательства организации Профсоюза:***

Работникам государственных областных и муниципальных образовательных учреждений, являющихся членами Профсоюза, выплачивается денежная компенсация расходов на санаторно-курортное лечение в размере, установленном программой «Оздоровление членов Профсоюза».

## **12. Обязательства организации Профсоюза**

### ***Организация Профсоюза, ее территориальные и первичные организации:***

12.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

12.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

12.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

12.4. Содействуют профессиональному росту педагогических и других



работников организаций сферы образования.

12.5. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

12.6. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, настоящим Соглашением.

12.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций сферы образования и их работников.

12.8. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с депутатами Законодательного Собрания области и депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от Ростовской области в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

12.9. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

### **13. Контроль за выполнением Соглашения**

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

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

13.3. Рассматривать отчет о выполнении настоящего Соглашения на совместном заседании с участием руководства минобразования Ростовской области и Президиума областного комитета Профсоюза не реже одного раза в год. Принятое решение доводить до сведения областных учреждений образования, муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

13.4. Промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения освещать в средствах массовой информации.

13.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения разрешать путем взаимных консультаций, в том числе в рамках созданной рабочей группы.

13.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.



Приложение № 1  
к региональному отраслевому  
соглашению между министерством  
общего и профессионального  
образования Ростовской области и  
Ростовской областной организацией  
профсоюза работников народного  
образования и науки Российской  
Федерации на 2020-2022 годы

Обязанности  
руководителей областных учреждений образования  
и первичных профсоюзных организаций  
условий и охраны труда

***1. Руководители областных учреждений образования***

1.1. Ежегодно производят целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ.

1.2. Создают службу по охране труда в областном учреждении образования в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. В учреждениях с численностью работников свыше 50 человек вводят должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возлагают на одного из заместителей.

1.3. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведут необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

1.4. Разрабатывают Положение об организации работы по охране труда и осуществляют управление охраной труда в областном образовательном учреждении.

1.5. Обеспечивают за счет средств образовательного учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

1.6. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» обеспечивают проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, а также обязательной медицинской вакцинации работников за счет средств работодателя.

1.7. Обеспечивают работников за счет средств областного учреждения образования сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами



индивидуальной защиты и действующими нормами.

1.8. Обеспечивают работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

1.9. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

1.10. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний к работе, выявленных в процессе медосмотров.

1.11. Проводят систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

1.12. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в образовательном учреждении. Специальная оценка условий труда вновь организованных рабочих мест проводится в течение двенадцати месяцев после ввода их в эксплуатацию.

1.13. Организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

1.14. Организуют обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организуют проверку знаний на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

1.15. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

1.16. Предоставляют органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

1.17. Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

1.18. Организуют обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

1.19. Выполняют предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.



1.20. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

1.21. Обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором учреждения.

1.22. Сохраняют за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

1.23. Заключают Соглашение по охране труда между администрацией областного учреждения образования и выборным органом первичной организации Профсоюза, которое является приложением к коллективному договору.

1.24. Назначают лицо, ответственное за электрохозяйство.

## ***2. Первичные профсоюзные организации областных учреждений образования***

2.1. Осуществляют общественный контроль состояния условий и охраны труда.

2.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации Профсоюза.

2.3. Обеспечивают формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

2.4. Организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

2.5. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

2.6. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

2.7. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

2.8. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

2.9. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

2.10. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение



данного вопроса на заседание выборного органа первичной организации Профсоюза, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

2.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности имеют право в лице технического инспектора труда или уполномоченного (доверенного лица) по охране труда профсоюзной организации вносить представление руководителю учреждения, в минобразование Ростовской области о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.



Приложение № 2  
к региональному отраслевому  
соглашению между  
минобразованием Ростовской  
области и Ростовской областной  
организацией профсоюза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации на  
2020-2022 годы

Учет

имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической  
работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена  
квалификационная категория

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в



	должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);



	инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель