

**Территориальное отраслевое соглашение по  
образовательным организациям муниципального  
образования «Жигаловский район»  
на 2024 – 2026 годы**

2023г.

**Территориальное отраслевое соглашение по образовательным организациям  
муниципального образования «Жигаловский район»  
на 2024 – 2026 годы**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Территориальное отраслевое соглашение по образовательным организациям муниципального образования «Жигаловский район» на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения в сфере образования на уровне муниципального образования «Жигаловский район», устанавливающим работникам образования общие условия оплаты труда, их гарантии, компенсации и льготы.

**Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:**

- Администрация муниципального образования «Жигаловский район» (далее Администрация);
- Управление образования администрации муниципального образования «Жигаловский район» (далее Управление) представляющий интересы работодателей;
- Жигаловская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз).

**Стороны договорились о том, что:**

1.2. Действие Соглашения распространяется на Администрацию, на всех работников и работодателей образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление.

1.3. Коллективные договоры, Положения об оплате труда организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

1.4. Если в течение срока действия Соглашения законодательством Российской Федерации и Иркутской области (далее – законодательство) устанавливаются повышенные гарантии и льготы работающим, то применяются нормы, предусмотренные законодательством. В случае издания нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, в силе остаются положения данного Соглашения на весь срок его действия.

**2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:**

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

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

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

2.4. Содействовать заключению в установленном порядке коллективных договоров между работниками и работодателями, оказывать необходимую методическую помощь сторонам социального партнерства и их представителям при подготовке проектов коллективных договоров.

**Администрация и Управление обязуются:**

2.5. Направлять в Профсоюз в целях учета мнения проекты нормативных правовых актов в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения.

**Управление и Профсоюз обязуются:**

2.6. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов образовательных организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

**Управление обязуется:**

2.8. Обеспечивать соблюдение установленных прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, их выборных органов в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, информацию о состоянии условий и охраны труда, другую необходимую информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников.

**Профсоюз обязуется:**

2.11. Проводить обучение представителей сторон социального партнерства в образовательных организациях аспектам социального партнерства в соответствии с законодательством.

2.12. Осуществлять контроль за выполнением в образовательных организациях условий коллективных договоров, настоящего Соглашения.

2.13. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.14. Содействовать предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

3.1. Руководители и их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.2. Учебная нагрузка руководителям, заместителям, а также работникам, работающим по совместительству, предлагается только в случае обеспеченности учебной нагрузкой педагогических работников, для которых эта работа является основной, в объеме не менее, чем за ставку.

3.3. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год за педагогическими работниками сохраняется объем учебной нагрузки, установленный в предыдущем учебном году, а также преемственность классов, за исключением случаев сокращения количества часов по учебным программам (планам), уменьшения количества классов-комплектов.

3.4. Привлечение работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

3.5. Режим рабочего времени всех работников в период отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

**Управление обязуется:**

3.6. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности образовательных организаций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников образования.

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации в соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать увольняемым работникам сферы образования единовременное выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

3.8. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до назначения трудовой пенсии);
- проработавшим в данной организации более десяти лет;
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования.

3.9. Информировать в случае угрозы массового увольнения службу занятости населения, районный Профсоюз не менее чем за три месяца и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

3.10. Считать массовым высвобождением увольнение 10 и более процентов работников образовательной организации в течение 30 календарных дней.

#### **Профсоюз обязуется:**

3.11. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Соглашения.

3.12. Сообщать Управлению о нарушениях трудового законодательства в организациях, требующих участия специалистов Управления для их решения и недопущения в будущем.

3.13. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства при заключении коллективного договора, а также при разрешении возникающих разногласий.

3.14. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА**

### **При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:**

4.1. Положение об оплате труда работников образовательных организаций разрабатывается с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. В положении об оплате труда предусматривается зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

4.3. Обеспечивается равная оплата за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работника.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, устанавливаются на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников образовательных организаций.

4.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющимися от нормальных, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющимися от нормальных, устанавливаются коллективными договорами (иными локальными нормативными актами) образовательной организации, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, но не ниже размеров, определенных в Приложении № 1 к Соглашению.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, при классе не ниже 3.1.

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагогического работника в отпуск и с его письменного согласия.

4.7. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года по истечении срока уведомления о её снижении, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным отпуском, выплачивать заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до её уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.8. Оплату труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

4.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.10. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

4.11. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности (более 4 месяцев);
- нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года).

4.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная

работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета образовательной организации стимулирующий фонд оплаты труда, а также экономия фонда заработной платы направляются на поощрение (премирование) работников.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в обязательном порядке рассматриваются в присутствии представительного органа работников образовательной организации.

4.14. Молодым специалистам из числа педагогических работников на период первых трех лет их работы в образовательной организации (после окончания учебного заведения) устанавливать повышенные уровни оплаты труда в соответствии Примерным положением об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений Жигаловского района.

Статус молодого педагога присваивается руководителем образовательной организации однократно. При этом в случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в течение месяца в другую (в пределах муниципального образования Жигаловский район) статус молодого специалиста за ним сохраняется.

4.15. Установить для женщин, работающих в организациях и не относящихся к категории педагогических работников, 36-часовую рабочую неделю с сохранением выплаты заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.16. Молодежи (лицам до 30 лет) прожившей не менее 1 года в Жигаловском районе и вступающим в трудовые отношения, установить компенсационную доплату за непрерывный стаж работы: от 0 до 6 месяцев -30%; от 6 до 12 месяцев -20 %; от 1 года до 1,5 лет -10%.

Компенсационная доплата начисляется на всю заработную плату, кроме районного коэффициента и стимулирующих выплат.

4.17. При оплате труда педагогических работников учитывать имеющиеся у них квалификационные категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в Приложении №2.

4.18. Повышать уровень заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

#### **Администрация обязуется:**

4.19. При формировании бюджета муниципального образования «Жигаловский район» денежные средства планировать в объемах, обеспечивающих выплату заработной платы работникам организаций сферы образования, в отношении которых муниципалитет имеет обязательства по финансовому обеспечению, в соответствии с действующим законодательством, своевременно уточнять расходы бюджета на эти цели.

4.20. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников, установленных Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Соглашением в пределах своей компетенции.

#### **Управление обязуется:**

4.21. Выплачивать при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, с уплатой компенсации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования (ключевой ставки) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.22. Обеспечивать участие выборного органа первичной профсоюзной организации в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

**Управление и Администрация обязуются:**

4.23. Производить по желанию и письменному заявлению работника замену части его ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней, выходящего за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда по правилам ст. 126 ТК РФ.

4.24. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работы по причине задержки выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.25. Оплачивать каждый случай простоя не по вине работника в размере его среднего заработка, за исключением случаев невыполнения должностных (трудовых) обязанностей, ведущих к нарушению режима работы учреждения.

**Профсоюз обязуется:**

4.26. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Российской Федерации, в том числе по вопросам оплаты труда.

4.27. Рассматривать обращения членов профсоюза по вопросам оплаты труда и принимать по ним соответствующие меры реагирования.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны исходят из того, что:**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников сферы образования определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом работников.

5.2. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования времени педагогов.

5.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком.

5.4. Ежегодный отпуск может 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.

5.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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.

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

5.7. 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.

**Управление обязуется:**

5.8. Присоединять к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

- за работу в Южных районах Иркутской области (8 календарных дней);
- за ненормированный рабочий день (в размерах, установленных коллективными (трудовыми) договорами (иными локальными актами организаций));
- за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2 и выше (в размерах, установленных коллективными (трудовыми) договорами (иными локальными актами организаций), но не менее 7 календарных дней).

### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.10. Кроме случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ при рождении ребенка, регистрации брака (в том числе детей), смерти близких родственников и других уважительных причин работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам (до 7 календарных дней).

Конкретная продолжительность таких отпусков и условия предоставления (с оплатой или без сохранения оплаты труда) устанавливаются коллективным договором образовательной организации.

5.2.3. Правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года устанавливаются коллективными договорами образовательных организаций.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

**Стороны Соглашения считают создание безопасных условий труда на рабочих местах и здоровье работников организаций одним из приоритетных направлений сотрудничества.**

### **Стороны Соглашения обязуются:**

6.1. Принимать согласованные меры, направленные на:

- выполнение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда;
- обеспечение финансирования мероприятий по охране труда, профилактике травматизма и заболеваемости среди работников, учащихся;
- проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и отдельных категорий работников, в том числе за счёт средств страховых взносов на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- организацию и проведение специальной оценки условий труда;
- проведение ведомственного и общественного контроля по охране труда в организациях сферы образования;
- обеспечение деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов;
- обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве.

6.2. Принимать участие в разработке программ улучшения условий и охраны труда, нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы обеспечения охраны труда и образовательного процесса в образовательных учреждениях.

6.3. Принимать участие в проведении (в необходимых случаях и в пределах своей компетенции) экспертизы условий труда по проектам строительства новых и реконструируемых образовательных учреждений; участие в приёмке в эксплуатацию новых или реконструированных объектов (зданий, сооружений, оборудования и т.п.) образовательных организаций, расположенных на территории Жигаловского района.

6.4. Проводить регулярный анализ состояния производственного травматизма и профзаболеваемости среди работников с разработкой мер, направленных на их профилактику.

6.5. Содействовать выполнению представлений и требований контрольно – надзорных органов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

### **Управление обязуется:**

6.6. Способствовать развитию и функционированию системы управления охраной труда в организациях сферы образования в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.7. Обеспечить контроль за соблюдением безопасных условий труда в учебном процессе и управление профессиональными рисками в организациях сферы образования.

6.8. При разработке проекта бюджета муниципального образования «Жигаловский район» на соответствующий год планировать затраты на обучение руководителей и других



работников охране труда, пожарной безопасности ГО и ЧС, и другие мероприятия, направленные на соблюдение охраны труда.

6.9. Принимать участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществлять методическое обеспечение деятельности служб (специалистов) охраны труда образовательных организаций.

6.10. Организовывать обеспечение беспрепятственного допуска представителей Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

6.11. Включать (по согласованию) представителя Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

6.12. Координировать и контролировать механизм возврата в образовательных организациях части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

#### **Профсоюз обязуется:**

6.13. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в организациях сферы образования в соответствии с действующим законодательством.

6.14. Оказывать коллективам образовательных организаций, в которых действуют первичные организации Профсоюза, необходимую методическую помощь в организации работы по охране труда, в контроле за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

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

#### **Стороны исходят из того, что:**

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

#### **Управление обязуется:**

8.1. Соблюдать права соответствующего выборного профсоюзного органа организации и гарантии его деятельности, определенные Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в соответствии с действующим законодательством:

- предоставлять Профсоюзу бесплатное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям с отоплением и освещением, средствами связи, а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

- освобождать членов первичных профсоюзных организаций от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, обучения на курсах, семинарах и других мероприятий, проводимых по линии Профсоюза;

- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзных органов, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

- не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов (для реализации ими уставных задач Профсоюза) организаций, где работают члены Профсоюза;

- ежемесячно и бесплатно удерживать по личным заявлениям членов Профсоюза членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет районной профсоюзной организации;

- предоставлять Профсоюзу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

- освободить членов первичных профсоюзных организаций от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, обучения на курсах, семинарах и других мероприятий, проводимых по линии Профсоюза;

- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзных органов, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

- не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов (для реализации ими уставных задач Профсоюза) организаций, где работают члены Профсоюза;

- ежемесячно и бесплатно удерживать по личным заявлениям членов Профсоюза членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет районной профсоюзной организации;

- предоставлять Профсоюзу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.2. Профсоюз обязуется продолжить обучение профсоюзных работников, уполномоченных по охране труда и других представителей профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Заключившие Соглашение стороны в соответствии с законодательством Российской Федерации несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или недолжное выполнение обязательств, возложенных на них Соглашением.

9.2. До истечения срока действия Соглашение может быть изменено или дополнено только по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Соглашение подписано в трёх подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.4. В течение месяца со дня подписания настоящего Соглашения текст настоящего Соглашения доводится:

- Управлением – до сведения образовательных учреждений района;

- Профсоюзом – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза.

9.5. Администрация обеспечивает направление Соглашения на уведомительную регистрацию в министерство труда и занятости Иркутской области, профсоюз - в областной комитет Профсоюза.

9.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами. Итоги выполнения настоящего Соглашения подводятся один раз в год на совместных заседаниях сторон и доводятся до сведения работников образовательных учреждений.

9.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с 26 декабря 2023 года и действует в течение трех лет.

Соглашение подписано « 5 » 12 2023 г.

Мэр муниципального образования «Жигаловский район»



И.Н. Федоровский

Начальник Управления образования



Ю.Л. Богатова

Председатель Жигаловской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации



И.В. Горина

**Размеры компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющимися от нормальных**

<b>№</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер (%)</b>
1.	<b>За работу в ночное время</b>	35
2.	<b>За работу в выходные и праздничные дни</b>	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3.	<b>За работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда:</b>	
3.1	Класс вредности 3.1	4
3.2	Класс вредности 3.2	8
4.	<b>Работа в классах (группах), осуществляющих образовательную деятельность, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:</b>	
4.1	Педагогическим работникам классов для обучающихся с задержкой психического развития, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы	20
4.2.	Педагогическим работникам классов для обучающихся с умственной отсталостью, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	20
4.3	Педагогическим работникам групп компенсирующей направленности	20
5.	Индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или заключения психолого-медико-педагогической комиссии	20
6.	<b>Работа в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:</b>	
6.1	Педагогическим работникам	20
6.2.	Младшим воспитателям, деятельность которых связана с присмотром и уходом за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.	15

**Перечень  
должностей педагогических работников, квалификационная категория  
которых учитываются в течение срока их действия при выполнении  
педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают  
должностные обязанности, учебные программы, профили работы**

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 воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель,
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Прошито, пронумеровано

*12 (Двенадцать)* листов

Председатель ПК

Тридина И.В.

