

## **СОГЛАШЕНИЕ**

**между администрацией Советского муниципального района,  
управлением образования администрации Советского  
муниципального района и Советской районной организацией  
«Общероссийского Профсоюза образования»  
на 2020 - 2023 годы**

## СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией Советского муниципального района, управлением образования администрации Советского муниципального района и Советской районной организацией «Общероссийского Профсоюза образования» на 2020 - 2023 годы

### І. Общие положения

1.1. Настоящее трехстороннее Соглашение на 2020-2023 годы (в дальнейшем Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области, направлено на осуществление комплекса мер по обеспечению трудовых, профессиональных, социально-экономических и правовых гарантий работников образовательных учреждений Советского муниципального района.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- администрация Советского муниципального района (в дальнейшем - Администрация) - от исполнительной власти;
- управление образования администрации Советского муниципального района (в дальнейшем - Управление образования) - от имени работодателей;
- Советская районная организация «Общероссийского Профсоюза образования» (в дальнейшем - Районная профсоюзная организация) - от имени членов Профсоюза.

Действие Соглашения распространяется на всех работников образовательных учреждений, первичные профсоюзные организации которых входят в Районную профсоюзную организацию.

1.3. Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует по 31 декабря 2023 года. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не вправе в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Соглашение может быть изменено или дополнено только по взаимной договоренности сторон.

Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.4. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.5. Положения настоящего Соглашения обязательны для образовательных учреждений Советского муниципального района и должны быть учтены при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками образовательных учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах учреждений с учетом особенностей деятельности, при наличии финансовых возможностей, за счет внебюджетных средств 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.

1.6. Стороны согласились в том, что при наличии в организации первичной организации Профсоюза их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников образования Советского муниципального района при заключении коллективных договоров и соглашений, а также принимают участие в ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.7. В целях развития социального партнерства на равноправной основе создается комиссия в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации для ведения переговоров по заключению Соглашения, по внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и для обеспечения постоянного (не реже одного раза в год) контроля над ходом выполнения Соглашения.

1.8. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании комиссии и президиума райкома Профсоюза или на пленуме райкома Профсоюза и доводятся до сведения образовательных учреждений.

1.9. Управление образования и Районная профсоюзная организация доводят настоящее Соглашение для использования в деятельности до руководителей образовательных учреждений, первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

## **II. Развитие социального партнёрства и участие в управлении образованием**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников образования, **Стороны договорились:**

2.1.1. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший социальный партнер», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» и др.

2.1.2. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных образовательных организациях и в районе в целом. Совместно разрабатывать Положения о профессиональных конкурсах

проводить конкурсы-смотры, награждать победителей дипломами, призами, Грамотами администрации Советского муниципального района, управления образования и Советской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей Районной профсоюзной организации в работе комиссий, рабочих групп, образованных Администрацией, Управлением образования для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников организаций.

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам текущего финансирования государственных программ в сфере образования, регулирования трудовых прав, отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и по другим социально значимым вопросам.

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

2.1.6. Регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций.

## **2.2. Стороны договорились о совместной деятельности по:**

2.2.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции следующих вопросов:

совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников организаций;

своевременная индексация заработной платы работников организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.2.2. Осуществлению контроля за деятельностью органов местного самоуправления в части материально-технического обеспечения организаций, предоставления социальных гарантий и льгот работникам организаций.

2.2.3. Принятию мер по уменьшению нагрузки педагогических работников, руководителей организаций, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в организации, а также с подготовкой внутренней отчетности организаций.

## **2.3. Стороны согласились:**

2.3.1. Проводить совместные контрольные мероприятия по вопросам выполнения законодательства в области заработной платы, рейды «Как живёшь, молодой учитель?», совместный смотр-конкурс на лучшую организацию по охране труда и пожарной безопасности.

2.3.2. Осуществлять методическую помощь в разработке локальных правовых актов, затрагивающих интересы работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений.

2.3.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием. Обеспечивать право участия представителей работников организаций в работе управляющих советов.

## **2.4. Администрация обязуется:**

2.4.1. Содействовать хозяйственной самостоятельности подведомственных организаций, привлечению внебюджетных источников финансирования образования.

2.4.2. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за расходованием средств областного и муниципального бюджета, выделяемых на образование, за своевременностью выплаты заработной платы и других социальных выплат.

2.4.3. Содействовать своевременному и полному текущему финансированию.

2.4.4. Содействовать развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования, недопущению препятствования в осуществлении их деятельности.

## **2.5. Управление образования обязуется:**

2.5.1. Своевременно и полно финансировать:

- бюджетные учреждения - посредством выделения субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (далее - субсидии).

2.5.2. При формировании проекта бюджета по образовательным учреждениям предусматривать в полном объеме средства, в том числе за счет субвенций из областного бюджета, для формирования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, компенсационных и стимулирующих выплат, повышение (индексацию) их размеров, охраны труда, пожарной безопасности, методического обеспечения, приобретения учебного оборудования и проведения ремонта в образовательных учреждениях, социальных гарантий, повышения квалификации работников.

2.5.3. Организовать систематическую работу по созданию условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников организаций.

2.5.4. По запросу областной и районной профсоюзных организаций направлять имеющуюся информацию в пределах своей компетенции:

о данных по сети образовательных организаций, численности обучающихся, работников;

об исполнении бюджетных назначений;

о выплате заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций и объёме задолженности по выплате заработной платы, о размерах средней заработной платы по категориям работников;

об охране труда и травматизме;

о кадровом составе образовательных организаций и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.5. Направлять в Районную профсоюзную организацию проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для учёта по ним мнения и позиции Районной профсоюзной организации.

2.5.6. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы и кадрового состава образовательных организаций и принимать меры по их укреплению.

2.5.7. Обеспечивать участие представителей Районной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии при министерстве образования Саратовской области на первую квалификационную категорию.

## **2.6. Районная профсоюзная организация обязуется:**

2.6.1. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Районной профсоюзной организации предложения по улучшению работы организаций и направлять предложения в Администрацию, Управление образования.

2.6.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.6.3. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов). Использовать возможности переговорного процесса для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.6.4. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по созданию правовой базы, направленной на решение вопросов в сфере образования, реализации существующих законов и нормативных правовых актов по вопросам труда и заработной платы, сохранению социальных гарантий и льгот работников организаций. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников организаций.

2.6.5. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных учреждений, взаимодействовать с депутатами Государственной и областной Думы, с депутатами районного собрания при разработке проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование нормативной базы отрасли образования, усиление социальной защищенности работников.

## **2.7. Стороны рекомендуют руководителям организаций:**

2.7.1. Предусматривать разделы коллективных договоров и соглашений по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- проведению работы с молодежью с целью закрепления их в организациях, обеспечению их правовой и социальной защищенности;
- содействию трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи, содействию их карьерному росту;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- предоставлению мер социальной поддержки молодым специалистам, впервые поступившим на работу, установлению им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

2.7.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности.

### **III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха**

3.1. **Стороны договорились** выполнять следующие положения:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и образовательным учреждением (работодателем), возникшие на основе письменного трудового договора, регулировать трудовым законодательством РФ, Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области от 28.11.2013 № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области», нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором и Уставом образовательной организации.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором и другими локально-нормативными актами образовательного учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

3.1.3. При приеме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.5. При приеме на работу педагогических работников, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ для лиц, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

Квалификационные категории (первую, высшую) учитывать в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по

которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.1.6. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются: объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.7. Педагогическая нагрузка (в т.ч. аудиторная и неаудиторная занятость) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, с чем последний знакомится под роспись.

3.1.8. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.1.9. Не ограничивать право учителей:

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

- на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допуская при этом дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

3.1.10. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с ней видов отчётной документации; уборка территорий, составление актов обследования жилищно-бытовых условий семьи обучающихся и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

Не рекомендуется привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений организации, зданий и сооружений.



3.1.11. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчёты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя и не являются обязательным материалом для отчетов перед администрацией.

3.1.12. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и иных социально-экономических условий в учреждениях, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

3.1.14. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием образовательного учреждения на основе действующего законодательства Российской Федерации. Установление нормы рабочего времени педагогических работников производить в соответствии с порядком, предусмотренном в Приложении к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.15. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

3.1.16. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью заменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя, согласованного с профсоюзным комитетом организации.

3.1.17. Время каникул, не совпадающее с отпуском педагогических работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники

привлекаются руководителем общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул.

3.1.18. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением стимулирующих выплат как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.1.19. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.1.20. Не допускается принуждение работников:

к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы;

к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

3.1.21. Руководитель образовательного учреждения назначается начальником Управления образования по согласованию с министерством образования Саратовской области.

С руководителями образовательных организаций заключается трудовой договор в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор. Срок действия этого трудового договора определяется соглашением сторон.

Для кандидатов на должность руководителя образовательной организации и руководителей создаются условия для прохождения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о данном виде аттестации.

3.1.22. Условия выполнения и объём учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательных организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем организации, его заместителем и работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

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

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

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

3.1.25. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе работодателя производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.1.26. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств педагогических работников.

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

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и учета мнения выборного профсоюзного органа.

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.

3.1.28. При предоставлении ежегодного отпуска 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 отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормативной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.1.30. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые суммируются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работникам может быть предоставлен 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.

3.1.31. При предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. При этом одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.1.32. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и учета мнения выборного профсоюзного органа. 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

## **3.2. Районная профсоюзная организация обязуется:**

3.2.1. Представлять и защищать трудовые, социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

3.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, социальных гарантий работников образования, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

#### **IV. Гарантии обеспечения занятости работников и повышение квалификации работников**

##### **4.1. Стороны договорились:**

4.1.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения системы образования.

4.1.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников, содействовать трудоустройству уволенных по сокращению штата работников.

4.1.3. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 10 и более работающих;

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

4.1.4. Массовое увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организаций может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

4.1.5. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях, председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.1.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома образовательного учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.1.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, допускается, если невозможно перевести работника с его

согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

4.1.8. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) за счет средств работодателя в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.1.9. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

4.1.10. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.11. Содействовать созданию и эффективной работе Советов молодых учителей, преподавателей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых учителей и преподавателей.

#### **4.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей:**

4.2.1. Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам до расторжения трудового договора оплачиваемого времени для поиска новой работы.

4.2.2. Осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение различных категорий педагогических работников, до начала учебного года.

4.2.3. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.2.4. В целях создания оптимальных условий для урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений при разработке

работодателями Положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, необходимо руководствоваться Письмом Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

#### **4.3. Управление образования обязуется:**

4.3.1. Принимать меры по обеспечению занятости, не допускать массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников отрасли при реорганизации или ликвидации образовательных учреждений.

4.3.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям) для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

4.3.3. Разрабатывать систему мер повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

#### **4.4. Районная профсоюзная организация обязуется:**

4.4.1. Осуществлять защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.4.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации образовательных учреждений, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

4.4.3. Оказывать бесплатную юридическую помощь, консультировать членов Профсоюза, проводить учёбу профсоюзного актива, осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

#### **5.1. Стороны договорились:**

5.1.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1.2. При регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в государственных и муниципальных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации,

Саратовской области, правовыми актами органов местного самоуправления, 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.

5.1.3. При разработке и внесении изменений в положения об оплате труда работников организаций условия, порядок и размеры оплаты труда работников организаций, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть снижены по сравнению с размерами, определенными системами оплаты труда, утвержденными соответствующими правовыми актами.

При изменении типа организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

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

Порядок расчёта стимулирующих выплат устанавливаются организацией по согласованию с профсоюзным органом организации, включаются в коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о распределении стимулирующей части.

5.1.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников устанавливаются с учетом Постановления Правительства Саратовской области от 11.10.2019 года № 717-П «О повышении заработной платы работников государственных учреждений области», повышенные на 9%.

На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70% фонда оплаты труда в организации.



Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений составляет не более 40%.

5.1.6. Месячная оплата труда работников производится не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

5.1.7. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться нормы, гарантирующие работнику заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, и требования статей 2, 22, 130, 132, 135, 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.8. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни), устанавливаются организацией самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Доплата за работу в ночное время производится не ниже 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

5.1.9. Соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала внутри базовой части фонда оплаты труда, соотношение общей и специальной частей определяются администрацией образовательной организации самостоятельно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Размеры частей фонда оплаты труда включаются в коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о распределении стимулирующей части.

5.1.10. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух группах (по предметам, где предусмотрено деление классов на группы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.11. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой и оплачивается за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника можно предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.12. Оплата в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в размере среднего заработка.

5.1.13. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, определенных результатами специальной оценки условий труда, устанавливаются

компенсационные коэффициенты к оплате должностного оклада в размере от 4% до 12%.

5.1.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

5.1.15. Экономия средств фонда оплаты труда может направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается в локальных нормативных актах организаций.

За образовательными организациями признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а также на премирование работников.

5.1.16. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.1.17. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом имеющейся квалификационной категории замещающего работника. За работу по замещению временно отсутствующего руководителя замещающему работнику устанавливается доплата до уровня заработной платы замещаемого руководителя в том случае, если это замещение не предусмотрено в должностной инструкции работника. Доплата производится в соответствии с Положением об оплате труда образовательного учреждения.

5.1.18. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норму убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования устанавливать 500 кв.м. за ставку заработной платы.

В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.1.19. В случае организации и проведения профсоюзным органом забастовки на уровне отрасли вследствие невыполнения или нарушения условий настоящего или федерального отраслевого Соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

5.1.20. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.1.21 Устанавливать выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П. Данные выплаты устанавливаются сверх минимального размера оплаты труда.

## **5.2. Стороны:**

5.2.1. Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

5.2.2. Рекомендуют устанавливать соотношение заработной платы руководителям организации (без учета педагогической нагрузки) и средней заработной платы педагогических работников этой организации в кратности не ниже 1,1.

5.2.3. Рекомендуют:

включать в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат представителя организации Профсоюза соответствующего уровня:

устанавливать стимулирующие выплаты руководителям муниципальных организаций с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации;

устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами - за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности, иные выплаты;

устанавливать стимулирующие выплаты к окладам работников из числа вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

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

5.3.1. Рекомендуются руководителям общеобразовательных организаций городской местности устанавливать дополнительную нагрузку учителям, не имеющим полной аудиторной нагрузки, до установленной

нормы часов другой педагогической работой (работой по замене отсутствующих учителей, проведением занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную страховую пенсию по старости.

5.3.2. В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются. Также за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3.3. Управлению образования рекомендуется предоставлять право руководителям образовательных организаций на ведение не менее чем 6 часов аудиторной занятости в неделю педагогической нагрузки с целью сохранения права на досрочную пенсию по старости.

5.3.4. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе образовательной организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.3.5. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;

нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

службы в рядах Российской Армии.

**5.4. Стороны договорились**, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

5.4.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы (10 и 25 числа каждого месяца), оплаты отпуска, выплат

при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ 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. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

5.4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом по критериям, утвержденным учредителем организации.

#### **5.5. Районная профсоюзная организация:**

5.5.1. По жалобе работника осуществляет контроль за правильностью исчисления заработной платы работников образовательных учреждений.

5.5.2. Обеспечивает учебу профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

## **VI. Содействие развитию кадрового потенциала, социальные гарантии, льготы, компенсации**

### **6.1. Стороны договорились:**

6.1.1. Содействовать созданию в Советском муниципальном районе клубов, советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий и др.

6.1.2. Практиковать институт наставничества, ежегодно награждать знаком «Лучший наставник молодежи» педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня и передающих свой опыт молодым специалистам образовательных организаций, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.1.3. Направлять деятельность руководителей образовательных организаций и профсоюзных организаций на ведение профориентации обучающихся на педагогические профессии. В целях отбора обучающихся к освоению педагогической профессии проводить педагогические конференции, олимпиады, конкурсы сочинений о профессии учителя, элективные курсы по направлению подготовки «Образование и педагогика».

6.1.4. Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций (за исключением педагогических работников областных государственных общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющим стажа

педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

6.1.5. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные организации после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной образовательной организации на период в течение года со дня приёма на работу.

6.1.6. Молодым специалистам, работникам образовательных организаций, окончившим образовательные организации высшего образования, в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 года № 96-ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области» предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в организации образования является основным местом их работы.

Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы - 40 000 рублей, за второй год работы - 35 000 рублей, за третий год работы - 30 000 рублей, но не менее размера, предусмотренного законодательством.

6.1.7. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшие на работу в образовательные организации, расположенные в сельской местности, в соответствии с пунктом 5 статьи 19 закона Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» (с изменениями на 26 марта 2020 года) имеют право на единовременное денежное пособие в размере ста тысяч рублей, которое выплачивается после подписания трудового договора в порядке и на условиях, установленных Правительством Саратовской области, за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

6.1.8. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата до 70% средней номинальной начисленной заработной платы работников в области за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.9. Оказывать содействие при формировании и в деятельности аттестационных комиссий, самостоятельно формируемых организациями в

целях проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет.

6.1.10. Педагогические работники образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей (Методические рекомендации по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА, разработанные Центральным советом Общероссийского Профсоюза образования совместно с Министерством просвещения РФ и Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (от 04.02.2020 № ВБ-175/08).

6.1.11. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами СССР и Российской Федерации;

- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;

- награжденных Почетным знаком Губернатора Саратовской области «За наставничество», знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации «Лучшему наставнику молодежи» в межаттестационный период;

- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период;

- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Профи XXI века» в межаттестационный период;

- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;

- являющихся на момент подачи заявления членом предметных комиссий Саратовской области по проверке развернутых ответов экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и (или) среднего общего образования;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся - участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, студентов - участников федерального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования, финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);
- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 80 баллов.

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших первое место в муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника.

6.1.12. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитываются при работе в данной должности во всех образовательных организациях Российской Федерации.

6.1.13. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий (приложение №1).

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемых ими предметов, курсов.

6.1.14. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий у данных работников оплата может продлеваться в течение не более двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам организаций, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

**6.2. Управление образования и Районная профсоюзная организация рекомендуют:**



6.2.1. Организациям осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников, предусмотренные в настоящем Соглашении и коллективных договорах.

6.2.2. Считать молодым специалистом выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохранять или продлевать (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию области;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

6.2.3. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками организаций, направленными на курсы повышения квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, а также выплата командировочных расходов осуществляется за счет работодателя.

6.2.4. Руководителям организаций предусмотреть в системах оплаты труда надбавку к должностному окладу педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада.

### **6.3. Районная профсоюзная организация обязуется:**

6.3.1. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

6.3.2. Содействовать через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи и женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, на отдых.

6.3.3. Оказывать помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, в организации досуга и отдыха.

6.3.4. Вовлекать молодежь в ряды членов профсоюза, содействовать созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

6.3.5. Вырабатывать и реализовывать меры поощрения молодежи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде.

6.3.6. В целях повышения правовых и экономических знаний проводить обучение молодых работников основам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

### **7.1. Управление образования обязуется:**

7.1.1. Выделять денежные средства на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями на 13 июля 2015 года) в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования.

7.1.2. Способствовать созданию служб охраны труда или должности специалиста по охране труда в образовательных учреждениях с численностью работников более 50 человек и оказывать организационно-методическую помощь.

7.1.3. Содействовать организации и проведению специальной оценки условий труда в образовательных учреждениях с последующей государственной экспертизой условий труда.

7.1.4. Организовать обучение и проверку знаний норм и правил по охране труда руководителей, специалистов, а также повышение квалификации и аттестацию работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности в пределах лимитов бюджетных обязательств.

7.1.5. Рекомендовать работодателям (при финансовой возможности) в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ на финансирование мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в образовательных учреждениях выделять средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание образовательных услуг, отражая это в коллективных договорах и уточняя в соглашениях по охране труда, являющихся приложениями к коллективным договорам.

7.1.6. Принимать меры по капитальному ремонту аварийных и приспособленных зданий образовательных учреждений. Предусматривать в бюджете средства для обеспечения пожарной безопасности образовательных учреждений в соответствии с требованием законодательства РФ.

7.1.7. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний. О групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать районную профсоюзную организацию, обеспечивать участие ее представителей в составе комиссий по расследованию несчастных случаев. Предоставлять информацию в райком профсоюза о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

### **7.2. Стороны договорились, что:**

7.2.1. Периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

Непрохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

7.2.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.),

грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов образовательных учреждений сообщают в Управление образования, который, в свою очередь, обязаны сообщить об этом в Администрацию, Государственную инспекцию труда в Саратовской области.

### **7.3. Районная профсоюзная организация обязуется:**

7.3.1. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда в образовательных учреждениях и выполнением работодателями своих обязанностей в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в образовательных учреждениях.

7.3.3. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, избранных в первичных профсоюзных организациях, и оказывать им методическую и практическую помощь бесплатно.

7.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль над условиями труда, совместно с представителями работодателя участвовать в комиссиях специальной оценки условий труда, при приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

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

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

### **7.4. Управление образования и районная профсоюзная организация обязуются:**

7.4.1. Проводить совместные плановые проверки образовательных учреждений по состоянию охраны труда с вынесением их итогов на совещание Управления образования и заседание президиума райкома Профсоюза.

7.4.2. Принимать участие в специальном расследовании несчастных случаев с работающими согласно действующим Положениям.

7.4.3. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников и результаты анализа доводить до сведения образовательных учреждений.

7.4.4. Ежегодно проводить смотр-конкурс на лучшее состояние пожарной безопасности, условий и охраны труда в образовательных учреждениях.

## **VIII. Пенсионное обеспечение**

### **8.1. Управление образования рекомендует работодателям:**

8.1.1. Осуществлять своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективном договоре специальный раздел «Пенсионное страхование».

8.1.2. Создавать совместно с профсоюзными организациями комиссии по пенсионным вопросам.

8.1.3. Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации. Выдавать работникам организаций один экземпляр индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.

### **8.2. Районная профсоюзная организация обязуется:**

8.2.1. Взаимодействовать с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Саратовской области в части:

консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

оказания бесплатной консультативной помощи работникам кадровой службы учреждений системы образования и профактиву по вопросам персонифицированного учёта, обязательного пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии;

обучения ветеранов педагогического труда компьютерной грамотности.

8.2.2. Осуществлять по обращению членов Профсоюза представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8.2.3. Добиваться включения в коллективные договоры организаций положений по своевременной и полной уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также специального раздела «Пенсионное страхование», и осуществлять контроль за их выполнением.

8.2.4. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

8.2.5. Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда Российской Федерации при проверке вопросов реализации пенсионного законодательства.

8.2.6. Осуществлять контроль за деятельностью организации по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования. Представлять интересы членов Профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

8.2.7. Обеспечивать участие активистов профсоюзных организаций в деятельности межведомственных комиссий при Администрации.

8.2.8. Активизировать деятельность профсоюзных организаций по вовлечению членов Профсоюза в отраслевой негосударственный Пенсионный фонд.

## **IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Генеральным Соглашением, региональным и отраслевым соглашениями, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

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

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

9.2.2. Предоставлять выборному органу местной и первичной профсоюзной организации независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, доступ к электронной почте и сети «Интернет»); в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление членских взносов на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации Профсоюза в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из организации.

9.2.4. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профсоюзных органов и организаций.

9.2.5. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

9.2.7. Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью

подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

**9.3. Стороны признают** гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. В том числе следующие гарантии:

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

9.3.2. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, предоставляют свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы. Стороны договорились распространить данное положение на работников образования - членов комитета Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ: не менее 12 рабочих дней в году освобождать членов комитета от производственной работы с оплатой среднего заработка на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.3.3. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

9.3.4. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают доплаты и надбавки в пределах имеющегося фонда оплаты труда и внебюджетных средств организации, не освобожденным от основной работы руководителям выборных профсоюзных органов в размерах, установленных коллективными договорами, соглашениями.

9.4. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации подлежат:

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;
- расписание уроков и непосредственно-образовательной деятельности;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;

- должностные инструкции работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- наложение дисциплинарных взысканий;
- инструкции по охране труда.

9.5. Стороны способствуют заключению коллективных договоров и соглашений между представителями работодателей и представителями работников на всех уровнях.

## **Х. Контроль за выполнением Соглашения**

10.1. Стороны договорились о регулярном (не реже 1 раза в год) рассмотрении хода выполнения Соглашения на заседании пленума или президиума райкома Профсоюза с доведением до сведения первичных профсоюзных организаций подведомственных учреждений.

10.2. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется Сторонами самостоятельно в соответствии с их полномочиями и организационными принципами деятельности.

10.3. Стороны на равноправной основе участвуют в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства на областном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

10.4. Стороны разрабатывают планы мероприятий по выполнению Соглашения и периодически заслушивают выполнение их на заседаниях своих органов управления.

Стороны представляют по взаимному запросу материалы, необходимые для контроля за исполнением Соглашения.

10.5. Стороны договорились, что критериями для оценки результатов реализации Соглашения является динамика изменений следующих основных социально значимых показателей развития системы образования:

1. Уровень и рост заработной платы в целом по отраслям и видам экономической деятельности.
2. Сохранение сети образовательных организаций и численности работающих.
3. Трудоустройство высвобождающихся работников.
4. Повышение квалификации педагогических кадров.
5. Аттестация педагогических кадров.
6. Охрана труда.
7. Защита работников, имеющих права на назначение пенсии.
8. Оздоровление работников и их детей.
9. Сохранение льгот и гарантий работников образования.

10. Обеспечение гарантий профсоюзной деятельности, укрепление профсоюзных организаций.

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

Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

**Глава**

**Советского муниципального района \_\_\_\_\_ С.В. Пименов**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Начальник управления  
образования администрации  
Советского муниципального  
района**

\_\_\_\_\_ **Т.А. Овтина**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Председатель Советской районной  
организации «Общероссийского  
Профсоюза образования»**

\_\_\_\_\_ **С.Э. Федулова**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.



Приложение № 1  
к Соглашению между администрацией  
Советского муниципального района,  
Управлением образования и Советской  
районной организацией  
«Общероссийский Профсоюз  
образования» на 2020-2023 гг.

**Перечень должностей, по которым учитывается  
квалификационная категория в связи с совпадением профиля работы**

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности,</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)

Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования;
	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

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