

Начальник отдела образования  
администрации Савинского  
муниципального района  
Ивановской области

О. И. Шкалова

2017 г.

Председатель районной  
организации профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ

Н.В. Грачев

2017 г.

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

### ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ, ВХОДЯЩИМ В СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ САВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2017 - 2020 г. г.

#### **Почтовый адрес отдела образования:**

155710, Ивановская область п. Савино, ул. Первомайская, д.22

**Тел.:** (49356) 9-13-57

**Факс:** (49356) 9-13-31

**e-mail:** savino\_rayoo@mail.ru

#### **Почтовый адрес районной профсоюзной образовательной организации:**

155710, Ивановская область, п. Савино, ул. Первомайская, д. 22, каб.23,

телефон (49356)9-27-03

**телефон/факс**(49356) 9-13-31

**e-mail:** savino\_rayoo@mail.ru

## **I. Общие положения**

**1.1. Настоящее** отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций Савинского муниципального района Ивановской области (далее – образовательные организации), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты и охраны труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения:

- обязательны для образовательных организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.2. Соглашение** разработано на основе требований

- Конституции Российской Федерации,
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Закона Ивановской области от 08.06.2012 года № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области»,
- Отраслевого соглашения по образовательным организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы (от 22 февраля 2014 г.),
- Областного трехстороннего «Соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, областным объединением организаций профессиональных союзов, областным объединением работодателей на 2015 - 2017 г. г.»,
- Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2016 - 2018 г. г.
- и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

**1.3. Сторонами** Соглашения (далее - Стороны) являются:

- **работники** образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области, в лице их полномочного представителя – Савинской районной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - **Профсоюз**), действующей на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки

Российской Федерации и в соответствии с федеральным и региональным законодательством о профсоюзах;

- **работодатели** – образовательные организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области (далее — **Отдел образования**), действующего на основании Положения о отделе образования.

В тексте Соглашения равнозначно используются наименования профсоюзных органов организаций Профсоюза (выборный профсоюзный орган территориальной организации, выборный орган первичной профсоюзной организации, профком).

**1.4. Соглашение** распространяется на всех работодателей образовательных организаций Савинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Отдел образования и работников, полномочным представителем которых является Профсоюз. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.5. Стороны** договорились, что:

**1.5.1. Соглашение** является основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в целях осуществления государственно-общественного управления организацией, регулирующим социально-трудовые отношения и признают заключение коллективных договоров в организациях важнейшим условием для развития социального партнерства в организациях.

**1.5.2. Соглашение** на муниципальном уровне предусматривает для работников создание условий и охрану труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ, Ивановской области и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, областным Соглашением.

**1.5.3. Муниципальное Соглашение** не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

**1.5.4. В образовательных организациях** регулирование трудовых, социально-экономических отношений между работодателями и работниками в лице их полномочного представителя – Профсоюза, осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Работодатели и работники участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению соглашения, коллективного договора, и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проектов соглашений, коллективных договоров предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные статьёй 39 ТК РФ.

**1.5.5. Стороны** рассматривают обязательства настоящего Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены и развиты при заключении и реализации коллективных договоров в образовательных организациях.

**1.5.6. Коллективные договоры организаций** не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и данным Соглашением.

**1.5.7. С учетом** особенностей деятельности образовательной организации, её финансовых возможностей в коллективном договоре могут устанавливаться

дополнительные меры по условиям труда, социальной поддержки, льготы и гарантии для работников с указанием источников финансового обеспечения.

**1.5.8. Положения** коллективных договоров образовательных организаций, улучшающие положение работников, применяются с даты, предусмотренной коллективным договором.

**1.5.9. Работодатель** в установленном порядке до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет) осуществляют уведомительную регистрацию коллективного договора в Ивановском областном комитете профсоюза образования (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43) (независимо от наличия профсоюзной организации).

**1.5.10. В течение** срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, не ухудшающие ранее установленный уровень, на основе взаимной договоренности.

**1.5.11. При необходимости,** требующей дополнения или изменения Соглашения, коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений. После получения предложения переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца.

**1.5.12. Принятые** сторонами изменения и дополнения к Соглашению, коллективному договору, оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью правового акта и доводится до сведения работодателей, председателей профсоюзных организаций, работников образовательных организаций.

## **1.6. Стороны:**

**1.6.1. не вправе** в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.6.2. признают** юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять.

**1.7. В случае реорганизации** (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

## **1.8. Соглашение:**

**1.8.1. Вступает** в силу с 01.02.2017 года и действует три года.

**1.8.2. Открыто** для присоединения к нему работников в образовательных организациях, работодателей, а также для образовательных организаций, не уполномочивших ранее стороны для его заключения

**1.8.3. Состоит** из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Соглашения.

**1.8.4. В случае** если Стороны не заключили новое Соглашение на последующий период, они принимают решение о продлении срока действия данного Соглашения.

Переговоры сторон по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 декабря 2019 года.

**1.9. Текст** Соглашения, а также изменений и дополнений к нему, размещается на официальных сайтах Отдела образования и Профсоюза.

**1.10. Контроль** за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

**1.11. Текущий** контроль за выполнением Соглашения осуществляет созданная на равноправной основе комиссия для ведения переговоров при заключении Соглашения.

## **1.12. Стороны признали необходимым:**

**1.12.1. Обеспечивать** участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

**1.12.2. Предоставлять** другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о готовящихся и принимаемых решениях, которые затрагивают социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

**1.13. После** уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Отдел образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до образовательных

организаций, в отношении которых он осуществляет функции и полномочия учредителя, для его выполнения, а также для использования при заключении коллективных договоров

**1.14. Профсоюз** доводит текст Соглашения и изменения к нему до первичных профсоюзных организаций для его выполнения, а также для использования при заключении коллективных договоров в образовательных организациях.

## **II. Обязательства представителей сторон Соглашения**

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Савинском муниципальном районе, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Стратегии социально-экономического развития Ивановской области на период до 2020 года, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 -2020 годы, иных федеральных государственных программ и государственных программ Ивановской области в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.1.3. Обеспечивать представителям Сторон возможность участия в рассмотрении вопросов, не включённых в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

2.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

### **2.2. Отдел образования:**

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций исходя из объема полученного финансирования отдела образования.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников организаций посредством реализации дополнительных профессиональных образовательных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Не реже одного раза в год проводит встречи с профсоюзным активом по выполнению Соглашения. Оказывает поддержку Профсоюзу и работодателям в целях развития гражданского общества, становления института социального партнерства.

2.2.4. При реализации федеральных государственных и государственных программ Ивановской области предоставляет Профсоюзу информацию о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных, региональных и муниципальных целевых программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.5. Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Совета Профсоюза в составе и работе аттестационной комиссии Отдела образования по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Савинского муниципального района Ивановской области (далее – аттестационная комиссия Отдела образования).

2.2.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование работников, и по иным показателям заработной платы,

об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными и региональными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Предоставляет возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе совета руководителей образовательных организаций, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке муниципальных программ Савинского района в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.9. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.10. Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.2.11. Информировывает Совет Профсоюза о проектах нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций для учета мнения Профсоюза.

2.2.12. Рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

2.2.13. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

### **2.3. Профсоюз:**

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

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в районные законодательные и исполнительные органы государственной власти Савинского муниципального района Ивановской области с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит с участием Профсоюза экспертизу проектов постановлений администрации Савинского муниципального района Ивановской области и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в сфере образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников образовательных организаций.

### **III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями**

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

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) на территориальном уровнях.

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях и участию во Всероссийском, областном и территориальных конкурсах по выполнению коллективных договоров и соглашений.

3.1.5. Обеспечивать анализ выполнения эффективности настоящего Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях.

3.1.6. Способствовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на территориальном уровне.

3.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам:

- выполнения и текущего финансирования муниципальных программ в сфере образования;
- регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций;
- совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.8. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и на уровне каждой образовательной организации на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

3.1.9. Обеспечивать условия для участия представителей выборных органов Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.1.10. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательных организаций (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.).

3.1.11. Содействовать установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий в образовательных организациях в случаях, предусмотренных федеральным и региональным законодательством, соглашением, коллективным договором.

3.1.12. Осуществлять соблюдение Законодательства РФ при преобразовании существующих образовательных организаций.

3.1.13. Содействовать внесению изменений и дополнений в уставы образовательных организаций:

- о полномочиях общего собрания (конференции) работников по решению вопроса об изменении типа образовательных организаций;
- об обязательном участии первичной профсоюзной организации при решении вопроса об изменении типа образовательных организаций;
- о порядке принятия решения о назначении представителя работников автономной организации членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его

полномочий;

- о включении представителя первичной профсоюзной организации в состав коллегиальных органов управления образовательной организацией.

3.1.14. Разрабатывать положение о районном конкурсе коллективных договоров.

3.1.15. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Содействовать развитию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

3.1.16. Обеспечивать участие представителей другой Стороны Соглашения в работе своих руководящих и коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.17. Освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций.

**3.2. Стороны** исходят из того, что формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций осуществляется с учетом обеспечения реального уровня содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

**3.3. Стороны** в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.),

**3.4. Стороны совместно:**

3.4.1. Подготавливают предложения по социально - экономическим вопросам, требующим решения на районном уровне, и направляют их в адрес органов законодательной и исполнительной власти Савинского муниципального района Ивановской области по:

- своевременному и в полном объеме выделению бюджетных средств на оплату труда, выплату коммунальных льгот - педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности и поселках;

- выделению в местном бюджете на очередной финансовый год необходимых ассигнований на обеспечение оплаты труда социальных выплат работникам;

- компенсации потерь работникам и обучающимся в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных выплат и компенсаций, ассигнований на оплату коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим в сельской местности и поселках;

- определению на районном уровне порядка предоставления жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности и поселках.

3.4.2. Рекомендуют работодателям разрабатывать и реализовывать в образовательных организациях программы по адаптации молодых специалистов, развитию наставничества.

**3.5. Стороны добиваются:**

- выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования и среднего профессионального образования и принятым в образовательную организацию, расположенную в сельской местности, единовременных пособий из муниципальных бюджетов в размере от 5 тысяч рублей.

**3.6. Стороны договорились** осуществлять совместные действия по контролю за соблюдением муниципальными органами власти норм Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части, касающейся



запрета на приватизацию государственных и муниципальных образовательных организаций.

### **3.7. Стороны рекомендуют работодателям:**

3.7.1. Устанавливать надбавки в соответствии с положениями об оплате труда образовательных организаций к ставкам заработной платы (должностным окладам работников) за счет собственных средств образовательных организаций, закрепленные в коллективном договоре.

3.7.2. Отражать в коллективных договорах образовательных организаций порядок использования внебюджетных средств, в том числе средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности.

3.7.3. Содействовать улучшению условий труда работников.

**3.8. Стороны считают** приоритетными следующие направления в совместной деятельности по организации работы с молодыми специалистами в образовательных организациях:

- оказание содействия по закреплению молодых специалистов в образовательных организациях;
- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по педагогическим специальностям;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

**3.9. Стороны рекомендуют** при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за молодыми специалистами из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, определению наставникам поощрений (материальных и моральных) за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с федеральным и региональным законодательством, соглашениями и коллективным договором.

### **3.10. Отдел образования:**

3.10.1. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

3.10.2. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 Федерального Закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

3.10.3. Обеспечивает реализацию федерального и регионального законодательства, предусматривающего предоставление мер социальной поддержки работникам образовательных организаций.

3.10.4. Способствует укреплению материально-технической базы муниципальных образовательных организаций, обеспечивает материальную поддержку работников.

3.10.5. Содействует укреплению материально-технической базы образовательных организаций Савинского муниципального района Ивановской области, обеспечению материальной поддержки работников.

3.10.6. Принимает меры по финансовому обеспечению и выполнению требований законодательства РФ к условиям труда в подведомственных Отделу образования образовательных организациях Савинского муниципального района Ивановской области.

3.10.7. Содействует реализации права на обеспечение жильем работников образовательных организаций.

3.10.8. Содействует созданию, функционированию и развитию первичных профсоюзных организаций в целях обеспечения государственно-общественного управления образовательной организацией.

### **3.11. Профсоюз:**

3.11.1. Выступает инициатором заключения коллективных договоров в образовательных организациях.

3.11.2. Разрабатывает предложения для включения в коллективные договоры образовательных организаций необходимых мер по росту заработной платы работников, предоставлению им льгот и компенсаций за счет средств образовательных организаций, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.11.3. Осуществляет контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

3.11.4. Обеспечивает профсоюзный актив и работодателей нормативной документацией по социально-трудовым вопросам.

3.11.5. Оказывает безвозмездную правовую и методическую помощь членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, при изменении организационно-правовой формы образовательных организаций, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции.

3.11.6. Отстаивает интересы членов Профсоюза образования в правоохранительных органах.

3.11.7. Не организует проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров по Соглашению в период его действия при условии выполнения взаимных обязательств.

3.11.8. Организует работу в образовательных учреждениях по созданию первичных профсоюзных организаций.

## **IV. Трудовые отношения**

### **4.1. Стороны совместно:**

4.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников образовательных организаций.

4.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников организаций образования педагогического профиля, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

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

4.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)

учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее - Программа).».

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

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

4.2.5. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.3. Отдел образования (работодатели)** в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает:

4.3.1. Заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

4.3.2. Своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

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

**4.4. Отдел образования (работодатели)** обязан в сфере трудовых отношений:

4.4.1. До подписания трудового договора с работником и при зачислении обучающегося в образовательную организацию ознакомить их под роспись с уставом

образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.4.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональными стандартами по мере их введения.

4.4.3. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.4.4. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

#### **4.5. Стороны договорились:**

4.5.1. Проводить в целях повышения престижа педагогических профессий районные конкурсы профессионального мастерства среди руководителей образовательных организаций, педагогов и иных педагогических работников, в том числе конкурс "Педагог года" и др.

4.5.2. Содействовать созданию советов молодых учителей 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.

4.5.3. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.5.4. Обеспечить разработку этического кодекса педагогического работника образования Ивановской области. Привлечь к данной работе педагогическую общественность Савинского муниципального района, руководителей и профсоюзный актив образовательных организаций, родительские комитеты, советы ветеранов и др.

#### **4.6. Стороны согласились:**

4.6.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. № 1303-о и настоящим Соглашением.

4.6.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6.3. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

4.6.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

4.6.5. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 4.6.4., то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

4.6.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом организации.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом образовательной организации.

4.6.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательной организации. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

Для проведения аттестации с целью установления первой категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

4.6.8. Аттестационной комиссии Отдела образования при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам, на основании проведенных ими мастер-классов или материалов, представленных для

участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах:

- имеющим почетные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почетный работник ... РФ»);
- подготовившим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);
- проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;
- педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив», присвоенное «присвоенное Департаментом образования Ивановской области».

4.6.9. Аттестационной комиссии Отдела образования при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право повысить на одну категорию: победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства с учетом материалов, представленных на конкурс; победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства с учетом конкурсных материалов при условии подачи заявления на аттестацию в течение 24 месяцев со дня вынесения решения об итогах конкурса.

4.6.10. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то аттестационная комиссия Департамента вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

4.6.11. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа
- при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

4.6.12. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

4.6.13. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

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

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

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 2).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в аттестационную комиссию Отдела образования с просьбой о разрешении конфликта.

4.6.14. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

4.6.15. Обеспечение участия в процедуре аттестации членов аттестационной комиссии Департамента и экспертов относится к компетенции региональных органов власти.

**4.7. Отдел образования** принимает меры по:

- совершенствованию и реализации государственной программы «Развитие образования Ивановской области», утвержденной постановлением Правительства Ивановской области от 13.11.2013 № 450-п «Об утверждении государственной программы "Развитие образования Ивановской области».

- проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников педагогического профиля.

**4. 8. Работодатели:**

4.8.1. Участвуют в разработке и реализации программ социально-экономического развития Ивановской области.

4.8.2. Предусматривают в коллективных договорах меры по материальной поддержке семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, беременных женщин и других категорий работников, а также в случае рождения ребенка.

4.8.3. Принимают меры по оборудованию рабочих мест в соответствии со стандартами безопасности; подбору и расстановке персонала в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работника; социальному и экономическому стимулированию работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития.

4.8.4. Содействуют участию предприятий в укреплении материально-технической базы образовательных организаций среднего профессионального образования и подготовке рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств.

4.8.5. Развивают партнерские связи с профильными предприятиями. Организуют прохождение производственной практики обучающихся образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования на профильных предприятиях.

4.8.6. Предусматривают в коллективных договорах для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые принятым на работу по полученной специальности, гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации в первые два года работы после обучения.

4.8.7. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;

увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.8.8. При рассмотрении вопросов целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы руководствуются принципом соблюдения приоритетного порядка трудоустройства граждан Российской Федерации и учитывают наличие региональных трудовых ресурсов соответствующих профессий.

#### **4.9. Стороны принимают меры по:**

4.9.1. недопущению:

- массового увольнения работников,
- необоснованного сокращения работников образовательных организаций.

Сокращение работников, связанное с перепрофилированием образовательной организации, осуществлять при условии, что работодатель своевременно, не позднее, чем за 2 месяца, и в полном объеме представляет органам занятости и профсоюзному органу информацию об увольнении работников;

- одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников;

- прекращения работодателями трудовых договоров с педагогическими работниками по п. 11 ч.1 статья 77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы), заключенных до вступления в силу постановления Правительства РФ от 18 июля 2008 г. N 543, устанавливавшего образовательный ценз педагогических работников средних специальных учебных заведений (высшее профессиональное образование);

- требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка

4.9.2. минимальному высвобождению работников за счет опережающего переобучения работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством;

4.9.3. сохранению за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

4.9.4. проведению анализа, прогнозированию и учету численности работников, подлежащих увольнению. Предоставляют в центры занятости населения, профсоюзные органы информацию о наличии вакантных рабочих мест, а также сроках и масштабах возможных массовых увольнений.

4.9.5. информированию в случае угрозы массового увольнения профсоюзных органов, органов местного самоуправления муниципальных образований Ивановской области, Комитета Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

4.9.6. содействию работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретения другой профессии за счет средств образовательной организации.

4.9.7. сохранению за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

#### **4.10. Профсоюз:**

4.10.1. Осуществляет общественный контроль за:



- соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ,

- обеспечением занятости работников образования, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций.

4.10.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. Правовая инспекция профсоюзов взаимодействует с государственными органами надзора и контроля.

4.10.3. Организует и проводит обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охране труда.

4.10.4. Контролирует предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных и других отпусков и своевременную их оплату.

4.10.5. Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции отстаивают их интересы в органах суда и прокуратуры.

4.10.6. Предоставляет консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам прав работников в сфере труда и занятости, в том числе назначения досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий.

4.11. Стороны в рамках настоящего Соглашения принимают на себя обязательство в пределах своей компетенции содействовать:

выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства Российской Федерации в сфере образования, в том числе в сфере прав работников и обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.12. Стороны будут осуществлять взаимодействие путём:

4.12.1. участия в совместных семинарах, совещаниях, иных мероприятиях по вопросам совершенствования и развития государственной регламентации образовательной деятельности;

4.12.2. участия в проведении мониторинга нарушений законодательства Российской Федерации в сфере образования, а также причин и условий возникновения таких нарушений.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

**5.1. Стороны** совместно способствуют совершенствованию условий труда и систем оплаты труда.

**5.2.** При регулировании оплаты труда **Стороны** исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются в образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области.

**5.3. Работодатели** с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

Заработная плата работников образовательной организации (кроме учителей муниципальных общеобразовательных организаций) определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым

должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Заработная плата учителей общеобразовательных организаций формируется с учетом:

1) стоимости 1 ученико - часа в образовательной организации;

2) количества учащихся по предмету в каждом классе;

3) повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательной организации;

4) повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;

5) выплат компенсационного характера;

6) выплат стимулирующего характера;

7) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

5.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательных организаций регулирование вопросов оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда образовательных организаций, Соглашений и коллективных договоров;

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

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

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации,

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним, ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом муниципального района на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательных организаций;

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации (за счёт собственных средств организации);

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

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

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

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

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

▪ вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

▪ правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.6.** При реализации образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей учитываются **особенности оплаты труда** отдельных категорий педагогических работников (Приложением № 1 к Соглашению).

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

5.7.1. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.2. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2, - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3.и 3.4 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

5.7.3. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.7.4. Размеры доплат за работу на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

5.7.5. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (статья 219 ТК РФ).

5.7.6. Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время устанавливается не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22 : 00 часов до 6 : 00 часов утра.

5.7.7. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

**5.8. Переработка рабочего времени** всех работников образовательных организаций, в том числе воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных и пришкольных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, 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 определяются коллективным договором или трудовым договором.

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

**5.10. Отдел образования и Профсоюз** рекомендуют устанавливать в коллективных договорах оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в случае истечения у педагогического работника в период нахождения его в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ребенком возраста трех лет срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода его из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

▪ в случае истечения действия квалификационной категории у работника после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

**5.11. Стороны** считают необходимым конкретизировать в каждой образовательной организации и фиксировать в коллективном договоре Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры доплат.

**5.12. Стороны** считают необходимым:

5.12.1. Проводить совместно

- мониторинг систем оплаты труда в образовательных организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

- по итогам мониторинга разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.12.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.12.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

5.12.4. Применять утверждённый Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональные стандарты по мере их введения.

5.12.5. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных образовательных организациях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

5.12.6. Обмениваться оперативной информацией о задолженности по зарплате работникам образовательных организаций и принимать меры по ее ликвидации.

5.12.7. Вменять работникам дополнительные виды работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, с письменного согласия работника за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются образовательной организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном и трудовом договоре с учетом нормативно-правовых актов и указанием источников финансового обеспечения.

**5.13.** В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда **стороны совместно:**

5.13.1. **Вырабатывают предложения по:**

- повышению уровня оплаты труда работников образовательных организаций, включая доплаты за ученые степени;

- установлению размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по всем категориям работников;

- увеличению фонда оплаты труда образовательных организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

#### **5.13.2. Добиваются:**

- определения конкретных этапов в последовательном приближении минимальной оплаты труда работников образования к величине прожиточного минимума;

- сохранения государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных организаций соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций области.

#### **5.14. Стороны:**

5.14.1. Регулярно проводят анализ уровня оплаты труда работников образования области.

5.14.2. принимают меры по повышению ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

**5.15. Стороны считают** обязательным включать в соглашения, коллективные договоры пункты об обязанности работодателя:

5.15.1. Производить оплату труда педагогических работников образовательных организаций за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.15.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.15.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.15.4. В письменной форме извещать каждого работника образовательной организации о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

5.15.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт образовательной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

**5.16. Стороны рекомендуют** органам управления образованием и работодателям:

5.16.1. Предусмотреть в коллективном договоре обеспечение занятости работников во время карантинных, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, производя в полном объёме выплату заработной платы.

5.16.2. Закреплять в соглашениях и коллективных договорах сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, что закрепляется в соглашениях и коллективных договорах.

5.16.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям

предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников либо дополнительные дни отдыха за осуществление педагогическими работниками разработки рабочих программ.

**5.17. Стороны согласились** не допускать случаев направления работодателями педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

**5.18. Работодатели:**

5.18.1. Обеспечивают своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Порядок и условия стимулирования труда руководителей образовательных организаций устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения территориального профсоюзного органа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, данным Соглашением и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.18.2. Обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

5.18.3. Закрепляют в коллективных договорах образовательных организаций:

- размеры выплат компенсационного характера;
- порядок определения выплат стимулирующего характера и критерии их установления.

5.18.4. Осуществляют полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

**5.19. Профсоюз:**

5.19.1. Участвует в установлении систем оплаты труда.

5.19.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

**5.20.** Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля при участии правовой инспекции и инспекции по охране труда профсоюза в проводимых проверках образовательных организаций Ивановской области по вопросам исполнения работодателями трудового законодательства РФ и настоящего Соглашения.

**5.21.** Отдел образования согласовывает с Советом профсоюза проекты постановлений администрации Савинского муниципального района, касающиеся вопросов оплаты и нормирования труда работников образовательных организаций.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

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

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

6.1.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения



учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к коллективному договору образовательной организации.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

6.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

6.1.4. В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 для женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

6.1.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте (аттестации рабочих мест) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.1.6. В каникулярный период работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику.

6.1.7. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

6.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.9. С учётом специфики работы образовательных учреждений предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

6.1.10. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд,
- а также работникам в возрасте до восемнадцати лет
- и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

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.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон 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.

6.1.11. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объёме и оплачивается в полном размере.

6.1.12. Учителям, преподавателям 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.

6.1.13. Расчёт средней заработной платы производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

6.1.14. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются длительные отпуска сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644

## **6.2. Стороны договорились:**

6.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2.2. Предоставлять руководителям и работникам образовательных организаций с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;

- председателям районных, первичных организаций профсоюза - не менее 4-х рабочих дней в год;
- внештатным правовым инспекторам труда - не менее 2 рабочих дней в год;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – не менее 2 рабочих дней в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – не менее 2-х рабочих дней;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - не менее 2 рабочих дней.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.2.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним лицам - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

### **6.3. Стороны считают необходимым:**

6.3.1. Установить и предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"), их заместителей, руководителей структурных подразделений, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе периодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривать коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

6.3.2. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников сохранять работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

6.3.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска присоединять к ежегодному основному оплачиваемому отпуску при составлении проекта графика отпусков на очередной календарный год.

## **VII. Охрана труда и здоровья работников**

### **7.1. Стороны совместно:**

7.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1.2. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.3. Создают комиссии по вопросам охраны труда и оздоровления работников образования и организуют их работу.

7.1.4. Разрабатывают и реализуют программы улучшения условий и охраны труда, социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников.

7.1.5. Содействуют проведению ежегодной специальной оценки условий труда, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда.

7.1.6. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приемке образовательных учреждений при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году (п. 2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014 г. N МК-588/12).

7.1.7. Осуществляют постоянный контроль за:

- а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждениях образования;
- в) обучением и проверкой знаний по охране труда работников и работодателей.

7.1.8. Принимают меры по улучшению условий труда на рабочих местах образовательных организаций; увеличению количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда.

7.1.9. Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда среди образовательных организаций области.

7.1.10. Содействуют проведению ежегодного смотра-конкурса муниципальных образовательных организаций на лучшую организацию работы по охране труда.

### **7.2. Отдел образования:**

7.2.1. Возлагает обязанности по охране труда на должностное лицо **Отдела образования.**

7.2.2. Направляет на специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей образовательных организаций в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

7.2.3. Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений

муниципальных образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации, и на соответствие требованиям пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.2.4. Рекомендует работодателям внедрять и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в образовательных организациях Савинского муниципального района Ивановской области.

7.2.5. Проводит мониторинг условий и охраны труда в образовательных организациях Савинского муниципального района Ивановской области.

7.2.6. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда, здоровья работников.

7.2.7. Рекомендует руководителям образовательных организаций выделять средства на компенсационные выплаты внештатным правовым и техническим инспекторам профсоюза за выполнение работы по осуществлению социального партнёрства при выполнении мероприятий по охране труда и трудовых отношений, но не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

7.2.8. Обеспечивает учреждения нормативно-правовой документацией, содержащей государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.9. Расследует с участием профсоюза несчастные случаи, произошедшие с работниками. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими.

7.2.10. Информировывает Профсоюз не позднее 1 апреля очередного календарного года о несчастных случаях, произошедших в предыдущем календарном году в образовательных организациях с работниками и обучающимися с указанием причин несчастных случаев; выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда образовательным организациям, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров, компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

### **7.3. Работодатель:**

7.3.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях», утвержденного Постановлением Президиума областного комитета профсоюза образования и науки от 29.05.2013 г. № 10, методических рекомендаций по организации системы управления охраной труда в образовательных организациях, утвержденных приказом Департамента № 1255-о от 09.07.2015 г.

7.3.2. Вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек в соответствии со статьёй 217 ТК РФ, в случае если численность работников не превышает 50 человек, то привлекает специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору.

7.3.3. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ образовательных организаций, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений организаций повышенной опасности, согласует их с Профсоюзом и утверждает.

7.3.4. Организует за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ.

7.3.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда, не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации и не менее 0, 2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Определяет в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков конкретный размер средств на указанные цели.

Предусматривает в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков выделение денежных средств на:

- компенсации работникам санаторно-курортного лечения и занятий спортом в клубах и секциях;

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, используемого работниками;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий работниками спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы. (Приказ Минздравсоцразвития России № 181н от 01.03.2012 г).

7.3.6. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.3.7. Организует качественное проведение специальной оценки условий труда в организации в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда». Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

7.3.8. Обеспечивает за счет средств организации прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьёй 213 ТК РФ.

7.3.9. Устанавливает предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда отнесены к вредным и (или) опасным.

7.3.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, молоком в соответствии с нормами; осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, молока, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.11. Обеспечивает работнику на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им средствам индивидуальной защиты и компенсациям.

7.3.12. Предусматривает возможность организации питания для педагогов, привлеченных к проведению Единого государственного экзамена.....

7.3.13. Обеспечивает выполнение представлений технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по

охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.3.14. Освобождает от основной работы, с сохранением среднего заработка представителей профсоюза, уполномоченных и инспекторов профсоюза по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 16 рабочих часов.

7.3.15. Предусматривает компенсационные выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

7.3.16. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Своевременно извещает профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и предоставляют информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

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

#### **7.4. Стороны рекомендуют работодателям:**

7.4.1. Предоставлять площади в организациях профессионального образования для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

7.4.2. Создавать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4.3. Обращаться в Фонд социального страхования с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.4.4. Обеспечивать организацию горячего питания сотрудников независимо от типа образовательных учреждений.

7.4.5. Обеспечивать учреждения аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

#### **7.5. Профсоюз:**

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

7.5.2. Взаимодействует с территориальными органами федеральных органов государственной и исполнительной власти, осуществляющими надзор и контроль по соблюдению трудового законодательства в области охраны труда.

7.5.4. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

7.5.5. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5.6. Иницирует включение раздела "Условия и охрана труда" в коллективные договоры учреждений.

7.5.7. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в организациях образования по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7.5.8. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.5.9. Организует проведение проверок состояния условий и охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

7.5.10. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

7.5.11. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

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

7.5.13. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со статьёй 370 ТК РФ и статьёй 19 ФЗ "О профсоюзах".

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

### **8.1. Отдел образования (работодатели):**

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

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

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

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

### **8.2. Стороны считают, что:**

8.2.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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



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

**8.4. Стороны совместно:**

8.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.4.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

8.4.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.4.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путем проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;

снижению текучести кадров в сфере образования;

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

**8.5. Департамент и Профсоюз совместно участвуют** в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения.

**8.6. Стороны договорились:**

8.6.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

8.6.2. Совместно организовывать и проводить муниципальные этапы Всероссийских конкурсов «Педагог года», «Воспитатель года» и др.

Содействовать формированию системы региональных конкурсов профессионального мастерства, финансируемых из средств бюджета Ивановской области, с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, образовательных организаций дополнительного образования детей.

8.6.3. Содействовать созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

**8.7. Стороны рекомендуют предусматривать** в коллективных договорах обязательства по:

проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации, источников их финансирования;

определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Савинском муниципальном районе и особенностей деятельности организаций;

планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;  
обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;  
предоставлению высвобождаемым работникам установленные трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

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

**Стороны исходят из того, что:**

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

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

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

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

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

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

поддержки молодых специалистов;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильем работников из числа молодых специалистов;

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

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» на 2015-2020 годы.

**9.4. Отдел образования в пределах своей компетенции** содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

**9.5. Стороны рекомендуют предусматривать** в коллективных договорах:

выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях и тех, которым рекомендовано по заключению медицинской организации при проведении периодических медицинских осмотров;

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

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

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

**9.6. Стороны исходят из того, что работодатели:**

9.6.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.6.2. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

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

**9.7. Отдел образования** при формировании предложений к проекту муниципального бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счет средств бюджета.

## **Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

**10.1. Права и гарантии** деятельности районных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", законом Ивановской области от 08.06. 2012 года № 35 - ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области», уставом Профсоюза работников с учетом Отраслевого соглашения по образовательным организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы, областного трехстороннего Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между областными объединениями работодателей, областным объединением профессиональных союзов и Правительством Ивановской области на 2015 - 2017 г., отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2016 - 2018 г. г., настоящего Соглашения, иных соглашений, уставов и коллективных договоров образовательных организаций.

**10.2. Отдел образования (работодатели):**

10.2.1. **Способствует (способствуют) созданию и функционированию** первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях, соблюдает(соблюдают) права и гарантии профсоюзных организаций, работников образования и науки всех уровней в соответствии с Уставом профсоюза, ТК РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, не допуская ограничения установленных федеральным законом, а также законом Ивановской области от 08.06.2012 года № 35 - ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Поддерживает создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивает условия для уставной деятельности их выборных органов. Содействует профессиональным союзам в их деятельности и не допускает случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

10.2.2. Не препятствует членам совета профсоюза и работникам аппарата районной организации профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со статья 11, 17 ФЗ "О профсоюзах " для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.3. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

10.2.4. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление

- членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на расчетные счета профсоюзных организаций в соответствии с ТК РФ (статья 377), статья 28 п.3 ФЗ "О профсоюзах", настоящим Соглашением, коллективным договором;

- с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации других средств на цели и в размере, установленном коллективным договором, соглашением.

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

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

10.2.6. Своевременно рассматривает представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений (статья 19 ФЗ "О профсоюзах»).

10.2.7. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, освобождает председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.2.8. Несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах (статья 30 № 10-ФЗ от 12.01.1996 г.)

По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

**10.3. Органы управления** образованием муниципальных районов и городских округов:

предоставляют районному выборному профсоюзному органу безвозмездно:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах муниципальных органов управления образования,

- необходимые нормативные документы,

- обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений,

- предоставляют транспортные средства,

- создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа территориальной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 28 ФЗ «О профсоюзах» и статьёй 377 ТК РФ.

#### **10.4. Работодатели:**

предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно:

- необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте образовательной организации,

- необходимые нормативные документы;

- обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений,

- безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства,

- создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 28 ФЗ «О профсоюзах» и статьёй 377 ТК РФ.

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

10.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть (п. 10.5.1. областного отраслевого соглашения) подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в образовательной организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.5.3. Председатель территориальной и первичных организаций профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательной организации, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не более 16 рабочих часов.

**10.6. Стороны признают** гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.6.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией образовательной организации по прежнему месту работы либо отсутствием в образовательной организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.6.2. Сохранение на время нахождения на освобожденной профсоюзной работе социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательной организации по прежнему месту работы, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.6.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на сохранение уровня заработной платы на период до одного года.

10.6.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

**10.7. Работа на выборной должности председателя** профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определённых обязанностей в рамках социального партнёрства.

**10.8.** Оплата труда председателя первичной профсоюзной образовательной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (статья 31, 37 ТК РФ), - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ).

Рекомендуется производить оплату труда председателя территориальной профсоюзной организации, как общественной некоммерческой организации, ежемесячно за счёт средств соответствующего муниципального бюджета в размере, не менее

минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ).

**10.9. Расторжение трудового договора** по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

**10.10.** Органы Профсоюза образования, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

## **XI. Контроль за выполнением Соглашения**

**11.1. Контроль** за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

**11.2. Стороны** ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

**11.3. Информация** о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании отдела образования и президиума совета Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций.

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

**11.5. Соглашение** принято на заседании областного комитета профсоюза 31.01.2017 года в поселке Савино в количестве четырёх подлинных экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

## **ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников общеобразовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2, 3 приложения к указанному приказу, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы приложения к указанному Постановлению Правительства РФ, являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия.

Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

### **Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы**

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).



За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций (в т. ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

В в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с **Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность**, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

**Таблица соответствия должностей**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
<b>Учитель; преподаватель</b>	<b>Преподаватель; учитель; воспитатель</b> (независимо от образовательной организации, в котором 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), педагог-библиотекарь
<b>Старший воспитатель; воспитатель</b>	<b>Воспитатель; старший воспитатель</b>
<b>Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</b>	<b>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности, (ОБЖ), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;</b>

	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
<b>Руководитель</b> физвоспитания	<b>Учитель</b> , преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
<b>Мастер</b> производственного обучения	<b>Учитель</b> технологии, труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю, при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
<b>Учитель</b> технологии (трудового обучения)	<b>Мастер</b> производственного обучения, инструктор по труду
<b>Учитель-дефектолог</b> ; учитель-логопед	<b>Учитель-логопед</b> , учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; 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)
<b>Учитель</b> музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	<b>Преподаватель</b> детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
<b>Преподаватель</b> детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	<b>Учитель</b> музыки общеобразовательной организации, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования либо соответствующего профиля структурного

	подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
<b>Старший тренер-преподаватель,</b> тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	<b>Учитель,</b> преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
<b>Учитель</b> физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	<b>Старший тренер-преподаватель;</b> тренер-преподаватель
<b>Учитель</b> общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	<b>Преподаватель</b> того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования