

Глава Кинешемского  
муниципального района



С. В. Герасимов

«    »    2020

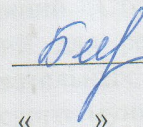
Начальник  
Управления образования  
Кинешемского  
муниципального района



О. А. Лебедева

«    »    2020 г.

Председатель Кинешемской  
районной организации  
профсоюза  
работников народного  
образования  
и науки Кинешемского  
муниципального района



Л. В. Белова

«    »    2020 г.

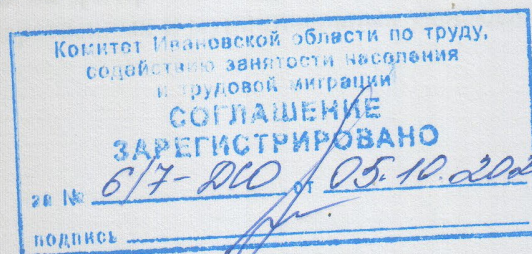
## ТРЕХСТОРОНЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией Кинешемского муниципального района,  
Управлением образования Кинешемского муниципального района  
и Кинешемской районной организацией профсоюза  
работников народного образования и науки  
Кинешемского муниципального района  
по защите трудовых и социально-экономических прав  
работников образования  
на 2020-2022 г. г.

Юридический адрес Администрации Кинешемского муниципального района  
155800 Ивановская область, г. Кинешма, ул. Ленина д. 12  
Контактный телефон: 5-51-05

Юридический адрес Управления образования Кинешемского муниципального района  
155800 Ивановская область, г. Кинешма, ул. Ленина д. 12  
Контактный телефон: 5-35-84

Юридический адрес районной профсоюзной организации  
155800 Ивановская область, г. Кинешма, ул. Ленина д. 12.  
Контактный телефон: 5-75-40





## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Трехстороннее соглашение между Администрацией Кинешемского муниципального района, Управлением образования Кинешемского муниципального района и Кинешемской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Кинешемского муниципального района по защите трудовых и социально-экономических прав работников образования на 2020-2022 г. г. (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, а также обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций и учреждений, входящих в систему образования Кинешемского муниципального района (далее – образовательные и иные организации и учреждения), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Администрация Кинешемского муниципального района (далее – Администрация), Управление образования Кинешемского муниципального района (далее – Управление образования).

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

Положения настоящего Соглашения:

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

1.2. Соглашение разработано на основе требований:

Конституции Российской Федерации;

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закона Ивановской области от 08.06.2012 № 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 организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 – 2020 годы, заключенного 06.12.2017 между Министерством образования и науки Российской Федерации (далее - Минобрнауки России) и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации;

Соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, Региональным союзом «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов», Ивановским областным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ивановской области» на 2019 - 2021 годы, заключенного 25.12.2018;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на

2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019;

иных нормативных правовых актов РФ, Ивановской области, Кинешемского муниципального района, регулирующих трудовые и иные, связанные с ними отношения.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- работники образовательных и иных организаций и учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Администрация и Управление образования, в лице их полномочного представителя – Кинешемской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Кинешемского муниципального района (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 и иные организации и учреждения, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Администрация и Управление образования, в лице их полномочного представителя – Управления образования, действующего на основании Положения;

- учредитель образовательных организаций и иных организаций и учреждений, в лице представителя – Администрации Кинешемского муниципального района.

В тексте Соглашения:

а) равнозначно используются наименования профсоюзных органов организаций Профсоюза (выборный профсоюзный орган районной организации, выборный орган первичной профсоюзной организации, профком).

б) используется понятие - профсоюзный актив (далее – профактив) – это члены Профсоюза, выполняющие профсоюзную работу и не состоящие в трудовых отношениях с Профсоюзом, организацией Профсоюза.

1.4. Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

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 РФ.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Соглашение является основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в целях осуществления государственно-общественного управления образовательной организацией, регулирующим социально-трудовые отношения и признают заключение коллективных договоров в образовательных и иных организациях и учреждениях (далее – организации и учреждения) важнейшим условием для развития социального партнерства в образовательных организациях.

1.5.2. Соглашение предусматривает для работников создание условий и охрану труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ, Ивановской области, Кинешемского муниципального района и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5.3. Стороны рассматривают обязательства настоящего Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены при заключении и реализации коллективных договоров в организациях и учреждениях.

1.5.4. В организациях и учреждениях регулирование трудовых, социально-экономических отношений между работодателем 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 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 коллективных договоров предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 39 ТК РФ.

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

1.5.6. В коллективном договоре организации и учреждения с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры по условиям труда, социальной поддержке, льготы и гарантии для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением с указанием источников финансового обеспечения.

1.5.7. Положения коллективных договоров организаций и учреждений, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.5.8. Работодатели в установленном порядке, до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду) осуществляют уведомительную регистрацию коллективного договора в Профсоюзе (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43) (независимо от наличия профсоюзной организации).

1.5.9. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, не ухудшающие уровень, установленный настоящим Соглашением, на основе взаимной договоренности.

1.5.10. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, 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.

1.5.11. 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 даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

1.8.2. Заключено на срок – 3 года. Переговоры Сторон по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01.10.2022.

1.8.3. Открыто для присоединения к нему работников и работодателей образовательных и иных организаций и учреждений, не уполномочивших ранее Стороны для его заключения.

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

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

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации в Комитете по труду, а также дополнительные соглашения об изменениях и дополнениях к нему, размещаются на официальном сайте Управления образования.

1.10. Стороны признали необходимым:

1.10.1. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

1.10.2. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о готовящихся и принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

1.11. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций и учреждений, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, для его выполнения.

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

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

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

1) Способствовать повышению качества образования в Кинешемском муниципальном районе, результативности деятельности организаций и учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2) Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнёрства.

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

2.2. Управление:

1) осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций и учреждений исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета

Кинешемского муниципального района, предусмотренных для казенных учреждений, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2) организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников организаций в соответствии с законодательством РФ.

3) не реже одного раза в год проводит встречи с профсоюзным активом. Оказывает поддержку Профсоюзу и работодателям в целях развития гражданского общества, становления института социального партнерства.

4) предоставляет Профсоюзу информацию о муниципальных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

5) обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе районной аттестационной комиссии для аттестации руководителей организаций.

6) предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых органами местного самоуправления решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7) предоставляет возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях.

8) обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

9) рекомендует организациям и учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего учреждения.

10) информирует Профсоюз о проектах нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников организаций и учреждений для учета мнения Профсоюза.

### 2.3. Профсоюз:

1) обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций и учреждений в соответствии с коллективными договорами.

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.

3) использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций и учреждений.

4) обращается в органы местного самоуправления с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

5) осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6) обеспечивает участие представителей профсоюзных организаций в проведении аттестации руководителей организаций.

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

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

2) развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

3) обеспечивать анализ выполнения настоящего Соглашения.

4) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

5) способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления организаций и учреждений (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава (положения) организации и учреждения, заблаговременно информировать и учитывать мнение Профсоюза и положения настоящего Соглашения при подготовке и принятии приказов, касающихся изменений условий и оплаты труда, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом.

6) содействовать осуществлению в организациях и учреждениях в случаях, предусмотренных действующим законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

7) принимать меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного действующим законодательством порядка изменения типа существующих организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организации, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

8) учитывать при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности организаций, в том числе в целях осуществления рейтинга организаций в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2. Стороны исходят из того, что формирование систем оплаты труда работников организаций и учреждений осуществляется с учетом обеспечения повышения уровня

реального содержания заработной платы работников организаций и учреждений 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 учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.).

3.4. Стороны совместно разрабатывают и реализуют в организациях программы по адаптации молодых работников, развитию наставничества.

3.5. Стороны согласились освещать на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций и учреждений.

3.6. Стороны договорились осуществлять совместные действия по контролю за соблюдением органами власти норм ОЗ «Об образовании» в части, касающейся запрета на приватизацию организаций.

3.7. Стороны рекомендуют работодателям:

1) Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам работников) за счет собственных средств организации и учреждения, в пределах фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

2) Отражать в коллективных договорах порядок использования внебюджетных средств, в том числе средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, осуществляемой самостоятельно учреждением.

3.8. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях и учреждениях:

а) проведение работы с молодежью с целью закрепления ее в организациях и учреждениях; содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

б) развитие творческой активности молодежи;

в) обеспечение их правовой и социальной защищенности;

г) активизация и поддержка 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:

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

б) закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях и учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

в) осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

г) закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в учреждениях, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.



### 3.10. Управление:

1) Принимает меры по улучшению условий труда работников, предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.

2) Обеспечивает условия для осуществления муниципального и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

3) Предусматривает в коллективных договорах обязательства по проведению культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий среди работников в организациях и учреждениях.

4) Обеспечивает реализацию законодательства Российской Федерации и Кинешемского муниципального района, предусматривающего предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям работников учреждений социальной сферы и иных учреждений в сельской местности и поселках.

5) Способствует укреплению материально-технической базы организаций и учреждений, обеспечению материальной поддержки работников организаций и учреждений.

6) Принимает меры по финансовому обеспечению и реализации санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в организациях.

### 3.11. Профсоюз:

1) Выступает инициатором заключения территориальных двух- и трехсторонних соглашений в социально-трудовой сфере и коллективных договоров в организациях и учреждениях.

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

3) Осуществляет контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений (муниципальных, отраслевых и иных).

4) Обеспечивает профсоюзный актив нормативной документацией по социально-трудовым вопросам.

5) Оказывает бесплатную правовую и методическую помощь членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, при изменении организационно-правовой формы организации и учреждения.

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

7) Продолжает работу по созданию новых первичных профсоюзных организаций.

## IV. Трудовые отношения

### 4.1. Стороны совместно:

1) Обеспечивают права работников на соблюдение работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально-трудовых прав работников организаций и учреждений.

2) Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профиля, переподготовки и опережающего

профессионального обучения высвобождаемых работников и работников пред пенсионного возраста.

3) Участвуют в разработке и реализации программ социально-экономического развития Кинешемского муниципального района.

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

1) Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме. Трудовой договор с работниками организаций и учреждений 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, условий ее выполнения, или по соглашению Сторон с категориями работников, указанных в статье 59 ТК РФ.

2) Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, настоящим соглашением, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом (положением) и иными локальными нормативными актами организации (учреждения) с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В трудовой договор с педагогическим работником, учителем (преподавателем) включается как нормируемая часть, так и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками.

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

4) Работники организаций и учреждений, включая руководителей и заместителей, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же организации и учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и другим работникам иных образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования, учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная

образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5) Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем образовательной организации, определяется учредителем.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6) Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем данной организации и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) образовательной организации.

7) Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

8) В соответствии с приказом Министерства Просвещения РФ № 196 от 09.11.2018 года организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае рекомендации аттестационной комиссии образовательной и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками

4.3. Работодатели оформляют трудовые отношения с работниками организаций с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает(ют):

1) Заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений), 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 муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- размеры выплат компенсационного характера (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.

2) Своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает(ют) дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

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

#### 4.4. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

1) До подписания трудового договора с работником ознакомить 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.

2) Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, а также профессиональными стандартами, предусмотренными частью первой статьи 195.3 ТК РФ, по мере их введения.

3) После заключения трудового договора издать приказ (распоряжение) о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы.

4) Допускать изменения по инициативе работодателя определенных Сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5) Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Кинешемского муниципального района, 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 выплат стимулирующего характера, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

#### 4.5. Стороны договорились:

1) Проводить в целях повышения престижа педагогических профессий муниципальные конкурсы профессионального мастерства среди руководителей образовательных организаций, педагогов и иных педагогических работников Кинешемского муниципального района, в том числе конкурс «Педагог года» и др.

2) Содействовать работе советов молодых педагогов (учителей, преподавателей в возрасте до 35 лет) с целью привлечения внимания органов власти к решению проблем данной категории работников.

3) Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах:

- положение, по которому помимо оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, не устанавливается испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

- принятие положения о нормах профессиональной этики педагогических работников;

- составление и реализацию плана-графика поощрения, награждения работников;

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ:

совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от их обучения на бесплатной или платной основе;

имеющих почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

работников, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5 лет;

члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;

впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;

совмещающих работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

неосвобожденных от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора.

4) Обеспечить разработку положения о нормах профессиональной этики педагогических работников образовательных организаций Кинешемского муниципального района. Привлечь к данной работе педагогическую общественность Кинешемского муниципального района, руководителей и профактив образовательных организаций и др.

4.6. Стороны отмечают, что:

1). Аттестация кандидатов на должность руководителей образовательных организаций и педагогических работников в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», (далее - Порядок аттестации), а также нормативными правовыми актами Управления образования, нормативными актами учредителей муниципальных образовательных организаций и настоящим Соглашением.

2) График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.



Представление в аттестационную комиссию на работника - члена Профсоюза согласовывается в том числе с профкомом образовательной организации.

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

4) Аттестационная комиссия образовательной организации уведомляет представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации о дате проведения аттестации педагогического работника.

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

6) В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (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. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

7) В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 4.6.6 настоящего Соглашения, на педагогического работника распространяются гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке.

8) Аттестационная комиссия Управления образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации на установление той же самой квалификационной категории устанавливает заявленную квалификационную категорию на основании личного вклада в развитие образования, документов, подтверждающих трансляцию педагогического опыта в меж аттестационный период на уровне не ниже муниципального (проведение мастер-классов; открытых занятий; презентация педагогического опыта в рамках работы экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок; материалы, представленные для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, конкурсах профессионального мастерства,) следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды, отраслевые награды, звания («Народный...», «Заслуженный...», «Почетный работник... Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник образования Кинешемского муниципального района»);

- имеющим ученые степени по профилю работы;

- подготовившим в меж аттестационный период победителей, лауреатов всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 06.04.2006 № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи»)

- работающим с воспитанниками творческих детских коллективов, имеющих звание «Образцовый детский коллектив Кинешемского муниципального района»;

#### 4.7. Работодатели:

1) 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 и смерти близкого родственника.

2) Принимают меры по оборудованию рабочих мест в соответствии со стандартами безопасности; подбору и расстановке работников 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.

3) Информировуют Профсоюз и (или) соответствующие профсоюзные организации 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. Стороны принимают меры по:

##### 1) Недопущению:

- массового увольнения работников,  
- экономически и социально необоснованного сокращения работников образовательных организаций, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций;

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

- прекращения работодателями трудовых договоров с педагогическими работниками по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы), заключенных до установления образовательного ценза педагогических работников;

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

2) Минимальному высвобождению работников за счет опережающего переобучения работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством;

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

4) Информированию в случае угрозы массового увольнения соответствующих профсоюзных органов, органов местного самоуправления муниципальных образований Кинешемского муниципального района, Комитета по труду, 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

одного рабочего дня в течение недели с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска нового места работы.

5) Содействию работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении обучения и приобретении другой профессии за счет средств образовательной организации.

6) Сохранению за работником средней заработной платы на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы (ст.187, 196 ТК РФ).

4.9. Профсоюз:

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.

2) Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

3) Организует и проводит обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

4). Контролирует предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и их своевременную оплату.

5) Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам Профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, отстаивает их интересы при обращении в досудебные и судебные инстанции.

6) Предоставляет консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам защиты прав работников в сфере труда и занятости, в том числе назначения досрочных страховых пенсий, государственных социальных пособий.

4.10. Стороны в рамках настоящего Соглашения принимают на себя обязательство в пределах своей компетенции содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства РФ в сфере образования, в том числе прав работников и обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.11. Стороны осуществляют взаимодействие путем:

- участия в совместных семинарах, совещаниях, иных мероприятиях по вопросам совершенствования и развития правового регулирования образовательной деятельности;

- участия в проведении мониторинга нарушений законодательства РФ в сфере образования, а также причин и условий возникновения таких нарушений.

4.12. Стороны рекомендуют работодателям:

1) В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации:

а) Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

б) При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

2) Предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- 2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в составлении программы учебных занятий;
- 2) составление планов учебных занятий;
- 3) ведение журнала в электронной форме;

В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) ведение классного журнала;
- 2) составление плана работы классного руководителя;

Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

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

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

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

- 1) Разрабатывают положение об оплате труда работников организации и учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

- 2) Предусматривают в положении об оплате труда работников организации и учреждения размеры окладов (должностных окладов) (кроме учителей), порядок формирования базовой части заработной платы учителей, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом:

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

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

в) 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;

г) 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);

д) 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;

е) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

ж) создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения,

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

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

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

л) 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 и учреждений.

5.4. Заработная плата работников организации и учреждения (кроме учителей) 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.

5.5. Заработная плата учителей формируется с учетом:



- 1) стоимости 1 ученика-часа в организации;
- 2) количества учащихся по предмету в каждом классе;
- 3) повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы 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.

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

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

5.7. В случаях, когда оплата труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на её изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации и учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- 5) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о присуждении ученой степени.

6) 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.

5.8. При реализации образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 2 к Соглашению).

5.9. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, 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:

1) Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем 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 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611, если на рабочих местах не обеспечены безопасные условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда.

2) Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и учреждения.

3) Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда.

4) 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) В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам могут не устанавливаться.

5.11. Переработка рабочего времени всех работников организаций и учреждений, в том числе воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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.

5.12. 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.

5.13. Управление и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

1) производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

2) в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

3) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.14. Стороны считают необходимым:

1) Проводить совместно:

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

б) разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

2) Совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников организаций и учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

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.

4) Применять утверждённый приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 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.

6) Обмениваться оперативной информацией о задолженности по зарплате работникам организаций и учреждений из бюджетов всех уровней и принимать меры по ее ликвидации.

7) Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществлять с письменного согласия работника за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются организацией и учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном и трудовом договорах.

8) Конкретизировать в каждой организации и каждом учреждении и фиксировать в коллективном договоре Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры доплат.

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

1) Вырабатывают предложения по:

а) повышению уровня оплаты труда работников организаций и учреждений, включая доплаты за ученые степени;

б) установлению размеров окладов (должностных окладов) по всем категориям работников;

в) ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций и учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

2) Добиваются:

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

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

в) выполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда педагогических работников организаций.

5.16. Стороны:

1) Регулярно проводят анализ уровня оплаты труда работников образования района.

2) принимают меры по повышению ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.17. Стороны считают обязательным включать в коллективные договоры пункты об обязанности работодателя:

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

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

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.

4) Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективными договорами организаций и учреждений, трудовыми договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5) В письменной форме извещать каждого работника организаций и учреждений 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 (ст. 136 ТК РФ).

6) Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

7) Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт организации и учреждения.

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.

5.18. Стороны рекомендуют руководителям:

1) Обеспечивать занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производить в полном размере, что зафиксировать в коллективном договоре.

2) Сохранять заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, что закрепляется в коллективных договорах.

3) Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

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

5.20. Работодатели:

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 организации и учреждения, 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 организаций и учреждений 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.

2) Обеспечивают повышение уровня реальной заработной платы в соответствии с нормативными документами.

3) Закрепляют в коллективных договорах организаций и учреждений:

а) порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни;

б) размеры выплат компенсационного характера;

в) порядок определения выплат стимулирующего характера и критерии их установления;

г) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен.

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

5.21. Профсоюз:

1) Участвует в установлении систем оплаты труда.

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.

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

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

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

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».

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

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

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

7) В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в организациях и учреждениях, 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).

8) В соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ.

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

10) Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

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

12) Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается по письменному распоряжению руководителя организации и учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

13) Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

14) По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

15) В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

16) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

18) 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 (ст. 124 ТК РФ).

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

20) Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в соответствии с установленным порядком.

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

21) Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

24) 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.

25) Расчёт средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

#### 6.2. Стороны договорились:

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.

2) Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

б) 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;

в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка – до пяти календарных дней;

д) регистрации брака – до пяти календарных дней;

е) смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

ж) Предоставлять работникам оплачиваемые дополнительные отпуска:

з) бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;

и) бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;

к) рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;

л) смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;

м) председателям районных, городских, первичных организаций профсоюза - не менее 4-х рабочих дней в год;

н) внештатным правовым инспекторам труда - не менее 2 рабочих дней в год;

о) уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – не менее 2 рабочих дней в год;

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

р) работникам организаций и учреждений, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение рабочего года - не менее 2 рабочих дней.

В коллективном договоре организации и учреждения закрепляется конкретная продолжительность таких отпусков, а также дополнительные случаи и условия их предоставления.

6.3. Стороны считают необходимым:

1) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск родителям, в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей, в любое время по их желанию;

2) Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, их заместителей, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, предусматривать коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

3) Обеспечивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и 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 25.10.1974 № 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».

4) Дополнительные оплачиваемые отпуска присоединять к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

## **VII. Социальные гарантии**

7.1. Администрация Кинешемского муниципального района осуществляет:

1) предоставление льготного проезда в виде пятидесятипроцентной скидки от его стоимости специалистам, проживающим на территории других муниципальных районов и городских округов и востребованным в образовательных учреждениях Кинешемского муниципального района и учреждениях здравоохранения Ивановской области, осуществляющих деятельность на территории Кинешемского муниципального района, при проезде автомобильным транспортом общего пользования к месту работы и обратно;

7.2. Управление Образования Кинешемского муниципального района осуществляет:

1) единовременную денежную выплату молодому специалисту, трудоустроившемуся впервые в общеобразовательную организацию Кинешемского муниципального района по полученной специальности после окончания образовательной организации;

2) ежемесячную денежную выплату за наем жилого помещения молодому специалисту, трудоустроившемуся впервые в общеобразовательную организацию Кинешемского муниципального района по полученной специальности после окончания образовательной организации;

7.3. Образовательная организация, учреждение осуществляет:

- организацию целевого направления в ВУЗы педагогического профиля выпускников общеобразовательных организаций.

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

8.1. Стороны совместно:

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

2) Создают и организуют работу комиссий по охране труда и здоровья работников отрасли.

3) Осуществляют постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, обучением и проверкой знаний по охране труда работодателей, предоставлением компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в организациях и учреждениях.

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

5) Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда.

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

7) Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приемке образовательных организаций при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году (п. 2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014 № МК-588/12).

## 8.2. Управление:

1) Возлагает обязанности по охране труда на должностное лицо Управления и осуществляет организационно-методическое содействие по охране труда организаций и учреждений в соответствии с утвержденными отраслевыми стандартами.

2) Направляет на специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей 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 от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

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

4) 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.

5) Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации, соответствия требованиям пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

6) Проводит мониторинг условий и охраны труда в образовательных организациях Кинешемского муниципального района.

## 8.3. Работодатель:

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

2) Организует за счет средств соответствующих бюджетов обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ст. 225 ТК РФ.

3) Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда и снижению уровней профессиональных рисков из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации, учреждения.

Ежегодно определяет конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков исходя из специфики деятельности в соответствии с Типовым перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н.

4) 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».

5) Обеспечивает за счет средств организации прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в ст. 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6) Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в организациях и учреждениях. Своевременно извещает Профсоюз о произошедших несчастных случаях и выполнении мероприятий по устранению их причин.

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

8) Вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек в соответствии со ст. 217 ТК РФ, а если численность работников не превышает 50 человек, то привлекает специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору.

9) Обеспечивает выполнение предписаний 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.

10) Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировывает работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

11) 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.

12) Предусматривает в пределах фонда оплаты труда стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении организацией и учреждением, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.53 ТК РФ).

8.4. Стороны рекомендуют работодателям:

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

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



3) Организовывать проведение дополнительной диспансеризации работников организаций и учреждений на основании соответствующего Приказа Министерства труда России.

4) Обеспечивать организацию горячего питания сотрудников организаций.

5) Обеспечивать организации и учреждения аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

8.5. Профсоюз:

1) Назначает на общественных началах внештатных инспекторов по охране труда.

2) Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов.

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

4) Иницирует включение раздела «Условия и охрана труда» в коллективные договоры организаций и учреждений.

5) Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в организациях и учреждениях по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

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

7) Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях и учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами.

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

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

10) Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профсоюзах».

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

9.1. Управление образования (работодатели):

9.1.1. Содействует реализации и сохранению гарантий в области занятости, дополнительного профессионального образования по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций и учреждений, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

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

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

9.1.5. 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.

9.1.6. Исходит из того, что согласно приказам Министерства просвещения РФ от 09.01.2019 № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ» и от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения РФ, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда», к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту Министерства просвещения РФ) могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, муниципальные служащие Управления образования, руководители, а также иные категории лиц, имеющих заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

9.2. 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.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых и предпенсионеров), трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профиля.

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

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

9.3.4. 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;

- снижению текучести кадров в сфере образования;

- увеличению количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

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

9.3.5. Осуществляют совместную работу по повышению правовой грамотности руководящих и педагогических работников как одной из составляющих профессиональной компетентности руководителей и педагогов с последующим совершенствованием их практических навыков по применению правовых знаний.

9.3.6. Содействуют в профессиональной и социальной адаптации, закреплении на рабочих местах и профессиональному росту молодых специалистов.

9.3.7. Содействуют в организации института наставничества молодых специалистов в образовательных организациях.

9.3.8. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам 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.

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

Содействовать формированию системы муниципальных конкурсов профессионального мастерства, финансируемых из средств бюджета Кинешемского муниципального района, с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Кинешемского муниципального района.

9.4.3. Содействовать созданию советов молодых педагогов 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.

9.4.4. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

9.5. 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 Кинешемском муниципальном районе и особенностей деятельности организаций;

планированию средств для полной или частичной компенсации органам 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 2 месяца (3 месяца при массовом сокращении), предоставлению времени работнику для поиска работы;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет 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 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 переоборудованием 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 на получение 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.

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

10.1. Управление Образования (работодатели) и Администрация Кинешемского муниципального района (учредитель):

1) Поддерживает создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивает условия для уставной деятельности их выборных органов.

2) Содействует Профсоюзу в его деятельности и не допускает случаев нарушения его прав, установленных законодательством Российской Федерации и Кинешемского муниципального района.

3) Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и учреждений, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, устава (положения) организации и учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда.

4) Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

5) 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 расчетный счет Профсоюза в соответствии с ТК РФ (ст. 377), ст. 28 п.3 ФЗ «О профсоюзах», настоящим Соглашением, коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

7) Своевременно рассматривает представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений (ст. 19 ФЗ «О профсоюзах»).

8) 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 работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.2. Управление предоставляет Профсоюзу безвозмездно:

1) 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;

2) оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте Управления;

3) необходимые нормативные документы.

10.3. Работодатели:

1) предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения и организации независимо от численности работников безвозмездно:

а) 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,

б) оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте организаций (при наличии данных видов связи у работодателя),

в) необходимые нормативные документы;

г) имеющиеся транспортные средства,

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

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

1) Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть (п.10.3.1. федерального отраслевого соглашения) подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации и учреждении, профсоюзные организаторы – 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.

2) Увольнение по инициативе работодателя, не связанное 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 учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3) Председатели территориальных 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, рассмотрении 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 менее 16 рабочих часов.

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

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 организации и учреждения по прежнему месту работы либо отсутствием в организации и учреждении 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.

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

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.

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.

10.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах.

10.7. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в пределах фонда оплаты труда 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 (ст. 31, 37 Трудового кодекса РФ), – не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации и учреждения 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.

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

11.2. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Управления и Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций и учреждений, первичных организаций Профсоюза.

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 в количестве четырёх подлинных экземпляров, каждый из которых имеет равную юридическую силу.



**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 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 Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 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**

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1</b>
1	2
<b>Учитель; преподаватель</b>	<b>Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог;</b> <b>педагог-организатор;</b> <b>старший педагог дополнительного образования;</b> <b>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,</b>

<p><b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b></p>	<p><b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1</b></p>
	<p>направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);  <b>учитель, преподаватель</b>, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»);  <b>педагог-библиотекарь;</b>  <b>учитель-дефектолог, старший вожатый;</b>  <b>учитель-логопед</b></p>
<p><b>Старший воспитатель;</b>  <b>воспитатель</b></p>	<p><b>Воспитатель;</b>  <b>старший воспитатель</b></p>
<p><b>Преподаватель-организатор</b> основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p><b>Учитель, преподаватель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; <b>учитель, преподаватель физкультуры</b> (физического воспитания)</p>
<p><b>Учитель, преподаватель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по <b>физической культуре</b> и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса «Основы безопасности жизнедеятельности»</p>	<p><b>Преподаватель-организатор</b> основ безопасности жизнедеятельности; <b>руководитель физического воспитания</b></p>
<p><b>Руководитель</b> <b>физического воспитания</b></p>	<p><b>Учитель, преподаватель физической культуры</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); <b>инструктор по физической культуре;</b>  <b>учитель, преподаватель</b>, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»</p>

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
<b>Мастер производственного обучения</b>	<b>Учитель, преподаватель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); <b>инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования</b> (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
<b>Учитель, преподаватель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); <b>инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования</b> (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	<b>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</b>
<b>Учитель-дефектолог; учитель-логопед</b>	<b>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); <b>учитель</b> (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; <b>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования</b> (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
<b>Учитель, преподаватель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	<b>Преподаватель</b> образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); <b>музыкальный руководитель;</b>

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
	<b>концертмейстер</b>
<p><b>Преподаватель</b> образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); <b>музыкальный руководитель;</b> <b>концертмейстер</b></p>	<p><b>Учитель, преподаватель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); <b>педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования</b> (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); <b>музыкальный руководитель;</b> <b>концертмейстер</b></p>
<p><b>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер,</b> в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки</p>	<p><b>Учитель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); <b>преподаватель физкультуры</b> (физического воспитания); <b>инструктор по физической культуре;</b> <b>тренер-преподаватель; тренер</b></p>
<p><b>Учитель, преподаватель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по <b>физической культуре;</b> <b>инструктор по физической культуре</b></p>	<p><b>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</b></p>
<p><b>Преподаватель</b> образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p><b>Учитель</b> того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p><b>Учитель</b> общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p><b>Преподаватель</b> того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования</p>

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
<b>Преподаватель</b> специальной дисциплины	<b>Мастер</b> производственного обучения (по аналогичному профилю)
<b>Педагог образования</b> дополнительного	<b>Педагог-организатор; преподаватель; учитель</b> при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
<b>Педагог-психолог</b>	<b>Учитель, воспитатель</b>

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

## **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 Минобрнауки России 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» (далее – приказ Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы, являются расчетными для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

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.

### **Особенности установления 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 раздельно 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.