

Глава Чаплыгинского района
Липецкой области

_____ Ю.А.Сазонов
« ____ » _____ 20__ года

Начальник
отдела образования
Чаплыгинского района
Липецкой области

_____ А.И.Лобанов
« ____ » _____ 20__ года

Председатель Чаплыгинской
районной организации
Общероссийского Профсоюза
образования

_____ Л.В.Хаджи-Мухамедова
« ____ » _____ 20__ года

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между администрацией Чаплыгинского муниципального района
Липецкой области Российской Федерации, отделом образования
администрации Чаплыгинского муниципального района
Липецкой области Российской Федерации
и Чаплыгинской районной организацией Профессионального
союза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2019 - 2021 годы**

Начальник отдела по труду администрации
Чаплыгинского муниципального района
Липецкой области

Н.К.Веревкина

г. Чаплыгин

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение между администрацией Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации, отделом образования администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации, Чаплыгинской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Липецкой области, отраслевыми федеральным и региональным соглашениями, областным трёхсторонним соглашением между Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей и администрацией Липецкой области.

1.2. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления в образовании.

1.3. Стороны Соглашения:

- Чаплыгинская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющаяся полномочным представителем работников муниципальных образовательных учреждений сферы образования Чаплыгинского муниципального района Липецкой области (далее – Работники);

– Отдел образования администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации (далее – Отдел), являющийся полномочным представителем работодателей муниципальных образовательных учреждений;

– Администрация Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации (далее -Администрация), являющаяся органом местного самоуправления и учредителем образовательных учреждений.

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников муниципальных учреждений сферы образования Чаплыгинского муниципального района Липецкой области, первичные профсоюзные организации которых входят в структуру Чаплыгинской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.4. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений сферы образования Чаплыгинского муниципального района при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых,

профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.6. В Соглашение по взаимной договорённости сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением и становятся неотъемлемой частью Соглашения, доводятся до сведения работодателей и работников учреждений.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Чаплыгинском муниципальном районе Липецкой области, результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, конкурентоспособности их работников на рынке труда при реализации государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, иных федеральных, региональных и муниципальных программ в сфере образования.

2.1.2. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативно-правовых актов региона и Чаплыгинского муниципального района Липецкой области, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательных учреждениях, добиваться информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

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

2.1.5. Проводить совместные семинары и совещания руководителей образовательных учреждений, профсоюзных органов по вопросам оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства, законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

2.1.6. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения.

2.1.7. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными учреждениями норм трудового законодательства, положений

Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, национальной системы учительского роста, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников и др.

2.1.8. Проводить ежегодный мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных района о наличии педагогических кадров и потребности в них с учётом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам.

2.1.9. Осуществлять согласованную политику, направленную на сохранение инфраструктуры отрасли, сети муниципальных учреждений, коллективов учителей и развития платных муниципальных услуг.

2.1.10. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего отраслевого Соглашения.

2.2. Администрация и Отдел в пределах своей компетенции и в рамках полномочий:

2.2.1. Осуществляют полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных учреждений.

Организуют предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам и программам дополнительного образования детей в муниципальных образовательных учреждениях.

2.2.2. Не допускают снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии законодательных и нормативных правовых актов.

2.2.3. Стороны при формировании бюджета Чаплыгинского муниципального района Липецкой области предусматривают образовательным учреждениям в полном объеме средства на охрану труда, пожарную безопасность, проведение ремонтов в учреждениях, социальные гарантии, дополнительное профессиональное образование работников, а также, за счет субвенций из областного бюджета, средства для формирования фонда оплаты труда работников, компенсационных и стимулирующих выплат, и другие статьи расходов, необходимых для реализации муниципальных заданий.

Суммы бюджетных средств, необходимых для реализации Соглашения, включаются в проект районного бюджета на соответствующий год.

2.2.4. Обеспечивают своевременное и в полном объеме снабжение топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных учреждений.

2.2.5. Не допускают отключения водо-, газо-, тепло-, энергоснабжения и интернета в образовательных учреждениях из-за неуплаты коммунальных платежей в случаях задержки перечисления соответствующих бюджетных средств.

2.2.6. При реализации функций заказчика районных и областных целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально – трудовые права работников, и учитывает мнение

Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.7. При подготовке проектов нормативно-правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, обеспечивает заблаговременное о них информирование Профсоюза для учёта мнения представителя работников.

2.2.8. Включают представителей районного комитета Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и других документов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли, а также учитывают мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

2.2.9. Включают председателя районной организации Профсоюза в состав комиссии по установлению поощрительных выплат руководителям образовательных учреждений.

2.2.10. Представляют Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, о размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.11. Организуют своевременное направление в Профсоюз документов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами.

2.2.12. При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным учреждениям, учитывают мотивированное мнение районного комитета Профсоюза.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обращается в районные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников образования.

2.3.2. Проводит экспертизу нормативных правовых актов, разрабатываемых и принимаемых муниципальными органами власти, затрагивающих права и интересы работников отрасли, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования.

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

2.3.4. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям бесплатную юридическую помощь в вопросах применения

трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников в образовательных учреждениях, оказывает учреждениям методическую и практическую помощь в реализации законодательства о специальной оценке условий труда, подборе организации для ее проведения, использовании средств Регионального фонда социального страхования для осуществления мероприятий по охране труда.

2.3.7. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, организует правовое обучение руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.8. Использует средства фонда социальной защиты районной организации Профсоюза для оказания материальной помощи членам Профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

2.3.9. Участвует в организации оздоровления и отдыха работников – членов Профсоюза и их детей.

2.4. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 372, 373 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодатели при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, учитывают мнение выборного профсоюзного органа.

Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Соглашением, коллективным договором (*приложение 1*). Формы участия работников в управлении учреждением (учёт мотивированного мнения, согласие и др.) определяются коллективным договором (ст. 53 ТК РФ).

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Участвовать на равноправной основе в работе районной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнёрства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год) (*приложение 4*).

3.1.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального

партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

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

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях, в том числе в форме участия в конкурсе коллективных договоров на разных уровнях.

3.1.5. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкомом).

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

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

3.1.8. Осуществляют мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров муниципальных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

3.2. Администрация и Отделобязуются:

3.2.1. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов учреждения, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава, принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

3.2.2. Способствовать формированию в образовательных учреждениях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательных учреждений наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.4. Проводить систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников подведомственных

учреждений посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Содействует предотвращению в образовательных учреждениях коллективных трудовых споров при условии выполнения работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.3.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах муниципальных образовательных учреждений.

3.3.3. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

3.4. Стороны договорились о том, что:

3.4.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

3.4.2. В коллективных договорах учреждений с учетом особенностей их деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением.

3.4.3. Регистрация коллективных договоров образовательных учреждений осуществляется в отделе по труду администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области после их предварительной экспертизы в районном комитете Профсоюза.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (*Приложение 3 к Программе поэтапного*

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.12 г. № 2190-р).

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

4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

4.5. Заключение трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу, производится в установленном трудовым законодательством порядке.

В случае досрочногорасторжения трудового договора с руководителем муниципального образовательного учреждения в соответствии со статьей 278 Трудового кодекса РФ, ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех размеров средней месячной заработной платы.

4.6. Работодатели (руководители образовательных учреждений) при введении эффективных контрактов в учреждении обеспечивают заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

4.7. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н, обеспечивают заключение (оформление в письменном виде) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы 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 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 образовательной организации показателей и критериев эффективности деятельности.

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

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

4.10. Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения устанавливаются образовательным учреждением в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, групп в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов, групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.11. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, закрепляется в трудовом договоре. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

4.12. Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем

за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.13. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов в классах (классах-комплектах), за исключением случаев, определённых по соглашению сторон трудового договора.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

4.14. При возложении на учителей учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные учреждения являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие учреждения, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в их учебную нагрузку.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

4.15. Работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.16. 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 иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.17. Предельный объём учебной нагрузки, который может выполняться в том

же образовательном учреждении ее руководителем, определяется Отделом, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самим образовательным учреждением в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

4.18. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

- руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений;

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

4.19. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца.

В целях поддержки работников, являющихся членами Профсоюза, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации учреждения, работодатель обязан предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.20. Работодатели своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждений с численностью работающих 10 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

4.21. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией педагогического работника понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета;

- опыт работы;
- поощрения работника, наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции;

- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года;

- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.22. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям при заключении коллективных договоров предусматривать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы;

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работников, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее двух лет;

- председателей первичных профсоюзных организаций в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

4.23. Стороны договорились о том, что в учреждениях в течение учебного года не осуществляются мероприятия по сокращению численности и штата педагогических работников, которые могут повлечь высвобождение работников до окончания учебного года.

4.24. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях 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 организации, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

4.25. Администрация при формировании комиссии по оценке последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации муниципального образовательного учреждения включает в состав комиссии председателя районной организации Профсоюза.

4.26. Отдел при реорганизации или ликвидации учреждений в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников

решает совместно с Профсоюзом.

4.27. Работодатели проводят упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри учреждений на освободившиеся места, обеспечивают трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны договорились считать приоритетными направления совместной деятельности на период действия Соглашения по:

- повышению уровня оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений при увеличении минимального размера оплаты труда;
- сохранению в 2019-2020 годах соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы.

5.2. Стороны договорились не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии муниципальных законодательных и нормативных правовых актов.

5.3. При регулировании вопросов оплаты труда Администрация, Отдел и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда, утвержденным органом местного самоуправления для бюджетных учреждений.

5.4. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают положения об оплате труда работников учреждений, утверждаемые в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов (ст.ст. 8, 372 ТК РФ), которые являются приложением к коллективному договору.

Изменения и дополнения, вносимые в положения об оплате труда учреждений и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом.

5.5. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривают в положении об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

- установления стимулирующих надбавок к ставкам заработной платы (окладам) педагогическим работникам с учётом педагогической нагрузки за наличие первой квалификационной категории – 10% и высшей – от 25% до 35%, (для лиц размеры ставок и окладов которых не были сформированы с учётом имеющейся квалификационной категории);

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждениях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом компенсационных, стимулирующих выплат, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников;

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в т.ч. размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех работников учреждения, а также с учетом имеющихся федеральных, региональных и ведомственных наград.

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

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

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

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

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

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

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

5.7. В целях повышения имиджа учреждения, а также за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением предусматривать в положении об оплате труда работников учреждения стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы, должностного оклада (оклада).

Размер, порядок и условия установления стимулирующей надбавки, а также возможность её изменения в зависимости от результативности и качества деятельности председателя определяются положением об оплате труда работников учреждения.

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

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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.

5.9. Сроки финансирования образовательных учреждений устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в учреждениях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором.

5.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

5.12. Отдел:

При формировании районного бюджета вносит предложения по составу расходов на образование с учётом включения средств на:

5.12.1. Выплату в полном объёме заработной платы работникам учреждений, финансируемых из местного бюджета, в т.ч. за вторую половину декабря

финансового года с производством окончательного расчёта до 01 января следующего года.

5.12.2.Повышение оплаты труда работников учреждений, финансируемых из местного бюджета, в размерах, предусмотренных для учреждений, финансируемых из областного бюджета.

5.12.3.Повышение оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12.4.Повышение оплаты труда за работу в ночное время не ниже 35% должностного оклада.

5.12.5. Оплату командировочных расходов руководителям образовательных учреждений.

5.12.6.Обновление и реконструкцию учебно-материальной базы образовательных учреждений, капитального ремонта.

5.12.7.Проведение районных профессиональных конкурсов и поощрения победителей и участников (в пределах ассигнований текущего года).

5.12.8.На замену уходящих в очередной отпуск работников дошкольных учреждений (работники кухни, рабочих по стирке белья и ремонту спецодежды).

5.12.9. На проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

5.12.10. На оплату медицинских осмотров работников муниципальных учреждений.

5.13. Стороны договорились:

5.13.1. Проводить совместно мониторинг изменений систем оплаты труда в образовательных учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами.

5.13.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию отраслевой системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.13.3.Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда и стимулирующих выплат.

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

коллективных результатов труда.

5.13.5. Проводить обсуждение обращений и предложений, связанных с оплатой труда работников образовательных учреждений.

5.13.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий данного Соглашения и коллективных договоров по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.14. 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, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.15. Стороны признают, что переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, в т.ч. при временном приостановлении функционирования учреждения по инициативе Администрации или Отдела.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.18. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и

технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611;

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

5.19. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, мастерскими, лабораториями, руководству предметными, методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду компенсационных выплат «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»

5.20. Компенсационная выплата за классное руководство, проверку тетрадей устанавливается с учётом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

5.21. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, 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 в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

5.22. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.23. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой,

установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.24. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

5.24.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении 3 к областному отраслевому Соглашению на 2019-2021 годы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

5.24.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.24.3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за два года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

5.24.5 Устанавливать учителям (преподавателям), замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов(групп) на подгруппы), доплату, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.25. В целях снятия социальной напряженности Стороны рекомендуют работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

5.26. Образовательные учреждения, реализующие общеобразовательные программы и дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение 2).

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от занимаемой должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1);

- медицинских работников не более 39 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу (учебную нагрузку), привлекаются к работе в образовательном учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536.

6.5. При составлении расписаний занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором учреждения.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

6.7. В соответствии со ст. 95 ТК РФ стороны рекомендуют ограничивать привлечение педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием занятий, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием накануне праздничного дня.

6.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических

работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.9. Предоставление ежегодного основного удлиненнооплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

6.10. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

6.11. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному

времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Руководителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых(должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность отпуска предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем областных (государственных) учреждений устанавливаются в соответствии с принятым нормативно-правовым актом субъекта (Постановление Администрации Липецкой области от 31 декабря 2014 г. № 575 "О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях Липецкой области").

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

6.15. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательного учреждения (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.16. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным либо опасным условиям труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель обеспечивает сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

6.17. Учреждение предоставляет работникам кратковременные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня.

6.18. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет председателю первичной профсоюзной организации и работникам учреждения, отработавшим учебный год без больничных листов кратковременные оплачиваемые отпуска в размере не менее 3-х календарных дней.

6.19. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных учреждений условие о предоставлении работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6.20. Стороны рекомендуют закреплять в коллективных договорах порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительного отпуска сроком до одного года, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532). А также закреплять в коллективных договорах продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, его оплату за счет средств, полученных

учреждением от приносящей доход деятельности и другие вопросы.

6.21. Стороны признают время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, коллективного договора для включения в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

VII. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

7.1. Стороны содействуют реализации гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников отрасли, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через дополнительное профессиональное образование и аттестацию.

В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, стороны определяют меры по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование, и регулированию их трудовых прав.

7.2. Продолжить работу по совершенствованию системы дополнительного профессионального образования педагогических работников посредством дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, применения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

7.3. Отдел:

Проводит систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников подведомственных организаций.

Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций, в том числе потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

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

7.4. Работодатели обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не

реже одного раза в три года.

Предусматривают средства на оплату командировочных расходов работников, направляемых на повышение квалификации, профессиональную переподготовку в другую местность.

Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.5. Аттестация педагогических работников осуществляется в порядке, который устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями образовательных учреждений.

7.7. 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 образовательного учреждения.

7.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Работники, являющиеся членами Профсоюза, могут быть уволены по данному основанию с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации согласно статье 373 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

7.9. В соответствии с п. 7.7 областного отраслевого Соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки

Российской Федерации на 2018 - 2021 годы, при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории применяются особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

7.9.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Благодарностью Президента РФ, имеющие Почетное звание «Почетный гражданин Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник культуры Липецкой области», награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», Юбилейной медалью «Во славу Липецкой области» проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

7.9.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

7.9.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех случаях, когда они являются:

- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют», проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года №260-ОЗ), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и Липецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

7.9.4. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех случаях, когда они являются:

- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года №260-ОЗ) в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;

- победителями и призерами муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и Липецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

7.10. В целях защиты интересов педагогических работников Стороны исходят из того, что:

7.10.1. Работодатели:

- письменно предупреждают работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- осуществляют подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляют педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не

соответствующим занимаемой должности или предоставляют, по возможности, другую имеющуюся работу.

7.10.2. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.11. Стороны рекомендуют включать в аттестационные комиссии образовательных учреждений председателей первичных профсоюзных организаций. Учитывать при аттестации руководителей образовательных учреждений знание и умение применять на практике Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные и региональные законы, нормативные правовые акты Российской Федерации, Липецкой области, органов местного самоуправления, касающиеся регулирования социально-трудовых прав работников и отрасли образования.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Отдел и Профсоюз совместно:

8.1. Формируют предложения Администрации Чаплыгинского муниципального района по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников муниципальных образовательных учреждений.

8.2. Администрация предусматривает:

8.2.1. Выплату единовременного вознаграждения работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок (более 20 лет) при увольнении в связи с выходом на заслуженный отдых.

8.2.2. Организацию отдыха педагогических работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников образования.

8.3. За счёт средств областного бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Управлением образования и науки.

8.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных учреждений:

8.4.1. Выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников образования.

8.4.2. Выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

8.4.3. Гарантии работникам, получающим второе образование

соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки или переподготовки, аналогичные гарантиям, предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые (если работник заключил с работодателем ученический договор).

8.4.4. Работнику дополнительные дни отдыха при выписке новорожденного из роддома.

8.4.5. Стимулирующую надбавку за социально значимую работу уполномоченным лицам по охране труда в размере не менее 10% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада).

8.4.6. Ежемесячную стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации за социально-значимую работу в интересах коллектива и личный вклад в общие результаты деятельности учреждения в размере не менее 10% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада).

8.5. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

8.5.2. Освобождают педагогических работников образовательных учреждений, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

8.5.3. Определяют направления использования средств, полученных ими от приносящей доход деятельности, в т.ч. на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников и их детей, на оздоровление работников, организацию спортивных мероприятий в коллективах работников, другие социальные нужды работников и их детей.

8.5.4. Выделяют не менее 65% финансовых средств от объема полученных за счет реализации платных услуг в фонд оплаты труда.

8.5.5. Начисляют ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинским и библиотечным работникам образовательных учреждений в соответствии с постановлениями в области здравоохранения и культуры.

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

8.5.7. Предоставляют 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством (не за счет

свободного или методического дня работника).

8.5.8. При выдвижении от образовательного учреждения кандидатур на присвоение почетных званий и награждение отраслевыми знаками отличия работников, учитывают мнение первичной профсоюзной организации.

8.5.9. Проводят информационно-разъяснительные мероприятия по содержанию пенсионной реформы.

8.6. Профсоюз:

- оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

- оказывает помощь в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

- оказывает информационно-методическую, консультативную, правовую, материальную и другие виды помощи членам Профсоюза и профсоюзным организациям;

- способствует обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- организует отдых и лечение работников и членов их семей, выделяет средств на частичное погашение стоимости путевок, приобретаемых членами Профсоюза;

- выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение среди работников отрасли спортивных мероприятий: фестивалей, туристских слетов и др.;

- оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, больным с хроническими заболеваниями;

- осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива;

- участвует в областных слетах, конкурсах «Лучшая местная организация», «Лучшая первичка года», «Лучший Молодежный совет».

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В целях создания условий для самореализации молодежи, обеспечения равных стартовых возможностей для включения их в трудовую деятельность

9.1. Стороны совместно содействуют:

- привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам и оснащенности их рабочего места;

- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, аттестации;

- формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли;

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

9.2. Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательные учреждения в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения.

9.2.1. Молодым специалистам со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере 30% ставки заработной платы с учетом качества выполняемой работы.

9.2.2. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

9.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

- перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;

- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

9.3. Стороны рекомендуют устанавливать учителям-наставникам стимулирующие надбавки на срок наставничества в размере не менее 20% ставки заработной платы, должностного оклада (оклада).

9.4. Профсоюз:

- координирует деятельность Советов молодых педагогов при районных организациях Профсоюза;

- обучает молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;

- оказывает им бесплатно консультационную помощь по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывает материальную и другие виды помощи молодым специалистам;

- организует отдых молодых педагогов, выделяет средства на частичное погашение стоимости путевок;

- выделяет средства из профсоюзного бюджета на проведение спортивных мероприятий с участием молодежи;

- поощряет молодых педагогов за участие в конкурсах профессионального мастерства и профсоюзных мероприятий.

Х. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

10.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и необходимостью создания здоровых и безопасных условий работы стороны совместно:

10.1.1. Способствуют соблюдению законодательных и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда.

10.1.2. Способствуют правильному предоставлению установленных гарантий и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в условиях, отличающихся от нормальных (приложение 4).

10.1.3. Содействуют обучению и аттестации руководителей образовательных учреждений, лиц, ответственных за охрану труда, по вопросам охраны труда, осуществляют контроль за своевременным проведением этой работы.

10.1.4. Регулярно рассматривают и проводят анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний в образовательных учреждениях. Результаты анализа доводятся до сведения учредителя.

10.1.5. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

10.1.6. Содействуют в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных учреждениях района в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Минобрнауки России от 25.08.2015 г. № 12-1077).

10.2. Администрация и Профсоюз:

10.2.1. Обобщают потребность и финансируют мероприятия по охране труда в учреждениях в необходимых объемах.

При формировании предложений к проекту муниципального бюджета на очередной год учитывают объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных учреждений за счет средств бюджета.

10.2.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности в образовательных учреждениях, охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых образовательными учреждениями, в том числе по комплектованию

медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских необходимыми медицинскими средствами оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с нормами.

10.2.3. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 1,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

10.3. Стороны исходят из того, что работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

10.3.1. Обеспечивают своевременное и бесплатное для работников прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования и гигиенической аттестации работников.

10.3.2. Обеспечивают пожарную безопасность образовательных учреждений в соответствии с требованиями действующего законодательства.

10.3.3. Организуют подготовку персонала по оказанию первой помощи.

10.3.4. Используют 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 СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством.

10.3.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

10.3.6. Обеспечивают работников сертифицированной или декларированной спецодеждой, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами производится в соответствии со Стандартом безопасности труда (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н, приложение № 2).

10.3.7. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в учреждениях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

10.3.8. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей через надбавки к заработной плате.

10.3.9. Разрабатывают положение о системе управления охраной труда образовательного учреждения, обеспечивают ее создание и функционирование в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ.

10.3.10. Обеспечивают выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников, проведение информационно-образовательных мероприятий по ВИЧ/СПИДу в сфере труда «Узнай об этом на работе» и др. в размере не менее 1,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

10.3.11. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

10.4. Профсоюз:

10.4.1. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, осуществляет общественный контроль состояния охраны труда, выполнения образовательным учреждением (работодателем) своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

10.4.2. Организует обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений на базе Учебно-методического центра Федерации Профсоюзов Липецкой области.

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

10.4.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных учреждений предъявляет работодателям требования о приостановке работ.

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

10.4.6. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, которые представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

10.4.7. Силами уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда учреждений, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда учреждений образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

10.4.8. Принимает в установленном порядке участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками образовательных учреждений.

10.4.9. Взаимодействует с Администрацией и Отделом, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

10.4.11. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года,

- учреждений, осуществляющих оздоровление и (или) отдых детей перед началом летней оздоровительной кампании.

10.5. Стороны:

10.5.1. При необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников образовательных учреждений;

- проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательных учреждениях по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях коллегиальных органов;

- подготовку предложений по созданию условий в образовательных учреждениях для организации здорового питания учащихся и работников;

- реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни;

- проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и «Лучший внештатный технический инспектор труда».

10.5.2. Содействуют установлению стимулирующих доплат уполномоченным лицам по охране труда, членам комиссий по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательного учреждения.

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Администрация:

11.1.1. Предоставляет районной организации Профсоюза помещение для проведения заседаний коллегиального органа, средства связи и транспортные средства.

11.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

11.3. Отдел:

11.3.1. Совместно с Профсоюзом проводит анализ выполнения отраслевого районного соглашения и коллективных договоров образовательных учреждений.

11.3.2. Предоставляет для работы районной организации Профсоюза бесплатно помещение, средства связи, интернет, транспорт, осуществляет техническое обслуживание оргтехники, хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану, выделенного помещения.

11.4. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

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

11.4.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя) и необходимые нормативные документы. В случаях, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся

транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.4.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

11.4.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

11.5.1. Работники, являющиеся членами Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) – 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.

11.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания 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.

11.5.3. Члены выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

11.5.4. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также на время профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

11.6. Стороны обращают внимание, что 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 учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

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

11.8. Администрация и Отдел содействуют созданию и укреплению профсоюзных организаций в муниципальных образовательных учреждениях Чаплыгинского муниципального района.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и разработке районного отраслевого соглашения между отделом образования Чаплыгинского муниципального района Липецкой области, администрацией Чаплыгинского муниципального района Липецкой области, Чаплыгинской районной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы (далее – Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений) (приложение 4 к Соглашению).

12.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и первичных профсоюзных организаций Профсоюза.

12.3. 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.

12.4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайних мер их разрешения - забастовок.

12.5. Отдел доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу, а Профсоюз - до сведения председателей выборных профсоюзных органов в учреждениях.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ПРИНИМАЕМЫХ
С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА
РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учетом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу ([ст. 152](#) ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных [пп. 1 - 3 ст. 99](#) ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со [ст. 103](#) ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части ([ст. 105](#) ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к [абзацам 1 - 3 ст. 113](#) ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков ([ст. 123](#) ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со [ст. 135](#) ТК РФ.
8. При установлении системы оплаты труда ([ст. 144](#) ТК РФ) - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12 календарных месяцев могут браться иные периоды ([ст. 139](#) ТК РФ).
9. При утверждении формы расчетного листка ([ст. 136](#) ТК РФ).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков ([ст. 116](#) ТК РФ).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ([ст. 101](#) ТК РФ).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности ([ст. 119](#) ТК РФ).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок ([ст. 144](#) ТК РФ).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда ([ст. 147](#) ТК РФ).

15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время ([ст. 154](#) ТК РФ). При определении систем нормирования труда ([ст. 159](#) ТК РФ).

16. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ([ст. 162](#) ТК РФ).

17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка ([ст. 190](#) ТК РФ).

18. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников ([ст. 194](#) ТК РФ).

19. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников ([ст. 195](#) ТК РФ).

20. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей ([ст. 196](#) ТК РФ).

21. При разработке и утверждении инструкций по охране труда ([ст. 212](#) ТК РФ).

22. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по [пункту 2, пункту 3](#) и [пункту 5 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ ([ст. 82](#) ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя ([ст. 82](#) ТК РФ).

23. При формировании аттестационной комиссии организации, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников подлежащих аттестации, графиком ее проведения (часть 2,3 статьи 82 ТК РФ).

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных учреждениях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 года № 466 (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательным учреждением объем педагогической работы в неделю .

1.4. 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 России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления

объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. 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, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, 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 основаниям.

III. Почасовая оплата труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

в) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала

замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ
С ДРУГИМ
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
КАТЕГОРИЯ, С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
КАТЕГОРИИ**

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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель

Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей ; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-организатор; старший вожатый	Старший вожатый; Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования	Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Состав комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений и разработке
районного отраслевого соглашения между отделом образования
администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой
области, администрацией Чаплыгинского муниципального района
Липецкой области Чаплыгинской районной организацией
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2019-2021 годы

Сопредседатели:

1. Лобанов А.И. - начальник отдела образования администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области;
2. Хаджи-Мухамедова Л.В. - председатель Чаплыгинской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
3. Сладков Д.И. –заместитель главы администрации по образованию Чаплыгинского муниципального района.

Члены комиссии:

4. Колпакова Г.А. - директор МБУ "Центр БХО и ОП» Чаплыгинского муниципального района Липецкой области;
5. Полякова Г.В. - директор МБОУ СШ №2 с. Кривополянье;
6. Викулина С.И. - председатель профкома МБОУ СШ №1 имени героя Советского Союза Кузнецова Николая Алексеевича города Чаплыгина Липецкой области;
7. Некрасова Л.В. - заведующая МБДОУ д/с «Светлячок» г. Чаплыгина.