

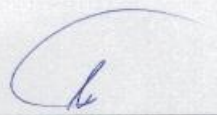
Регистрационная карточка

№ 19

«29» декабря 2018 года

Наименование акта социального партнерства	Соглашение между администрацией Абанского района Красноярского края и территориальной (районной) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Абанского района
Дата принятия (подписания)	«29» декабря 2018 года
Период действия	2019-2021
Количество приложений	одно
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Иванченко Галина Васильевна, глава администрации Абанского района
	Литус Лариса Анатольевна, председатель Абанской территориальной (районной) организации Профсоюзов
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства (при наличии)	отсутствует

Первый заместитель  
Главы администрации  
Абанского района



С.Д. Горнакова



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций Абанского района, находящихся в ведении администрации Абанского района (далее – Организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники организаций, в лице их полномочного представителя – Абанской территориальной (районной) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели в лице их полномочного представителя – администрации Абанского района (далее – Администрация района).

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация района и имеющих первичные организации Профсоюза.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

Муниципальные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования Администрация района осуществляет регистрацию и анализ коллективных договоров организаций, а Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров, систематический мониторинг, обобщение опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.



Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работодателей, первичных профсоюзных организаций и работников организаций Абанского района.

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

В случае реорганизации Сторон их права и обязательства по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. В течение 10 дней с момента подписания настоящего Соглашения в целях его выполнения Администрация района информирует руководителей организаций образования о заключении и содержании настоящего Соглашения, Профсоюз - первичные профсоюзные организации.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 декабря 2021 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2021 года.

1.8. Соглашение составлено в трёх экземплярах: по одному экземпляру Администрации района, Профсоюзу и управлению образования администрации Абанского района.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Администрации района и Профсоюза.

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

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642, государственной программы Красноярского края «Развитие образования», утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2013 N 508-п, а также районных программ в области образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, районных фестивалей и смотров.

### **2.2. Администрация района:**

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными районным бюджетом для муниципальных бюджетных и казенных организаций на соответствующий финансовый год, а также субсидий, предоставленных бюджетным, автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

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

2.2.3. По согласованию с управлением образования безвозмездно предоставляет в пользование территориальной (районной) организации Профсоюза бесплатное необходимое помещение для работы председателя и актива Профсоюза, для проведения

собраний работников расположенное по адресу: п. Абан, ул. Советская, 58, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, а также оргтехнику, средства связи, доступ в Интернет, и необходимые нормативные документы. Обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения и создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

2.2.4.Информирует Профсоюз о реализации государственных (муниципальных) программ, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

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

2.2.5.Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6.Принимает меры по обеспечению уровня оплаты труда отдельных категорий работников образования не ниже достигнутого в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

2.2.7.Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников организаций.

2.2.8.Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий в сфере образования. Направляет вышеуказанные проекты нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.9.Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.2.10.Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в образовательных организациях.

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

2.2.12.Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень организаций, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

### **2.3.Профсоюз:**

2.3.1.Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных и коллективных, социально-трудовых прав и интересов работников организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих

социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям организаций 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, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации (на её установленных условиях) на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

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

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

2.3.7. Проводит экспертизу проектов нормативных актов Абанского района, затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования. Направляет замечания и предложения руководителю управления образования и Главе администрации района, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

2.3.8. Обращается в органы государственной власти Красноярского края, муниципальные органы Администрации района, управление образования с предложениями о принятии проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

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

2.3.10. Обеспечивает участие представителей первичных профсоюзных организаций:

в проведении специальной оценки условий труда работников;

аттестации штатных педагогических работников образовательных организаций, руководителей организаций.

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

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства на районном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения.

Состав Отраслевой комиссии определяется совместным решением сторон и формируется на основе соблюдения принципов равноправия Сторон, полномочности их представителей.

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в организациях.

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

3.1.8. Содействовать осуществлению в организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий, норм и оплаты труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.9. Определить меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организации, включая принятие изменений в устав организации в связи с изменением его типа на общем собрании (конференции) работников, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.10. Содействовать осуществлению в организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организации с участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в устав порядка принятия решения о назначении представителя работников автономной организации членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

3.1.11. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие коллективного договора, участие в конкурсах по социальному партнерству).

3.1.12. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

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

### **3.2.Администрация района** обязуется:

3.2.1.В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке и принятии приказов, распоряжений, Постановлений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.2.Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе органов управления организации, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, разработки и утверждения устава организаций, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организаций в целом.

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

3.2.4.Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

### **3.3. Профсоюз:**

3.3.1.Осуществляет мониторинг, проводит экспертизу коллективных договоров, обобщает опыт по их заключению.

3.3.2.Проводит обучение по вопросам разработки проекта коллективного договора и его заключения.

3.4.Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.5.Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников учитывают Рекомендацию ЮНЕСКО МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.).

3.6.Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления её в организациях;

содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;

внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

обеспечение ее правовой и социальной защищенности;

активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.7.Администрация и Профсоюз рекомендует при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

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

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам выплат стимулирующего характера за работу с ними на условиях, определяемых коллективными



договорами, положением об оплате труда работников организаций, за счет фонда стимулирующих выплат;

осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступившие на работу, установление им выплат стимулирующего характера, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами в пределах общего фонда оплаты труда;

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

#### **IV. Трудовые отношения**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником 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 результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

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

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

4.1.5. Руководители образовательных организаций (филиалов), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. В дополнительном соглашении к трудовому договору указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам иных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

## **4.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:**

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

руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) требованиями профессионального стандарта при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда;

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

4.2.2. Своевременно и в полном объёме перечислять за работников организации пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю.

## **4.3. Администрация и Профсоюз договорились:**

4.3.1.Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной производительности труда и квалификации:

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

работников предпенсионного возраста (пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);

работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;

4.3.2.Администрация и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка проведения аттестации педагогических работников.

4.4.Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1.При регулировании оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.1.1.Порядок и условия оплаты труда работников организаций регулируются положениями об оплате труда работников (в том числе положением о стимулирующих выплатах), которые являются приложениями к коллективным договорам организаций и разрабатываются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.2.В положении об оплате труда работников организации предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 75 процентов фонда оплаты труда организации;

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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 25.02.2015, регистрационный №36204);

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388).

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

5.4. Образовательные организации, реализующие образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования детей должны учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, Постановлениями администрации Абанского района.

5.5. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа педагогических работников 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.

5.7. Оплата труда работников, занятых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

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

5.9. **Администрация района и Профсоюз** рекомендует предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

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



в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в течение одного года после выхода из указанного отпуска

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.10. Стороны договорились:

5.10.1. Выплата заработной платы работникам организаций осуществляется не реже чем каждые полмесяца.

Конкретные даты выплаты заработной платы в организациях устанавливаются коллективными договорами, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением.

5.10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.10.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором организации.

5.10.4. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.10.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда.

5.10.6. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работодателям рекомендуется сохранять за работниками организаций, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и настоящего Соглашения по вине работодателя или учредителя, не менее двух третей от среднемесячной заработной платы, что закрепляется в коллективных договорах.

5.10.7. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских

противопоказаний на срок не более месяца, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективных договорах.

5.10.7. Во время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий за работниками сохраняется заработная плата в полном размере

5.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что:

5.11.1. Специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

5.11.2. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

5.11.3. Обучение на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом организации.

5.11.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Порядок).

учителям 1- 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры сельских организаций.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.11.5. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.11.6. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе

занятия в кружках, оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

#### **5.12. Стороны договорились:**

5.12.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций.

5.12.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.12.3. Совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются Сторонами.

5.12.4. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником образовательной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.12.5. В целях повышения социального статуса работника, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно вырабатывают предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников организаций, в том числе ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

установлению размеров ставок, окладов (должностных окладов) по всем категориям работников.

5.12.6. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера.

5.12.7. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать 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.

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

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — 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 (40 часов) на основании Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Положение № 536).

6.1.3. Привлечение работников организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению работодателя.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

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.

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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



6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день 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, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22.

6.1.8. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.1.9. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.1.10. Педагогические работники организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

## **VII. Условия и охрана труда.**

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. **Администрация района** способствует деятельности работодателей организаций и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства:

7.2.1. Обеспечивает разработку нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюза в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении

нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», в том числе:

стандартов безопасности труда в организациях,  
правил и типовых инструкций по охране труда для организаций.

7.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися.

7.2.3. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, на обучение работников безопасным приемам работ, проведение медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

7.2.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.6. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательных организациях. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, также производит компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.8. Организует проведение специальной оценки условий труда в организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

7.2.8. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда или вменяют соответствующие трудовые обязанности другому специалисту, в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

#### 7.2.9. Организует:

проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требованиям охраны труда.

7.2.10. Организует санитарно - бытовое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.11. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.2.12. Предусматривает в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным лицам по охране труда профсоюзных комитетов для выполнения возложенных на них обязанностей.

### **7.3. Профсоюз:**

7.3.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию в образовательных организациях деятельности совместных комиссий по охране труда, организует обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями по охране труда.

7.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.5. Обеспечивает участие технических, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в организациях.

### **7.4. Стороны совместно:**

7.4.1. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.4.2. Обеспечивают разработку Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в муниципальных образовательных организациях Абанского района, в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

7.5. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

**7.5.1. Администрация района** финансово обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательных организаций в соответствии с требованиями законодательства.

Администрация организует деятельность руководителей образовательных организаций в отношении:

выполнения предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

обеспечения образовательных организаций нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

разработки схем и инструкций по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

Администрация контролирует руководителей образовательных организаций, которые:

доводят схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

организуют и проводят тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

организуют и проводят в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

готовят инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

организуют наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

осуществляют систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

готовят ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

#### **7.5.2. Профсоюз:**

Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.

Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.

Контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.

Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

#### **7.5.3. Стороны договорились:**

По результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

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

#### **8.1.Администрация района:**

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

8.1.2.Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников; анализирует кадровый состав, потребность в кадрах с учетом квалификации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

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

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

8.1.5.Информирует Профсоюз не менее чем за 3 (три) месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

#### **8.2.Стороны совместно:**

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

При проведении структурных преобразований заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

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

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня их квалификации;

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

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



профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

8.2.5. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций.

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

### **8.3. Стороны договорились:**

8.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, а также в случае ликвидации организации - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней с общей численностью занятых в Абанском районе менее 5 тыс. человек;

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

8.3.2. Содействовать и оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, краевых фестивалей и смотров.

8.3.3. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

8.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

сохранению количества рабочих мест;

проведению с профсоюзными организациями консультации 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;

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

сохранению права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня во внеурочное время;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюз не менее чем за 2 месяца;

предоставлению приоритетного права приема на работу работникам, ранее уволенным из данной организации в связи с сокращением численности или штата, при появлении в организации вакансий;

определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

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

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

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета или от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;

укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.1.2. Работники организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

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

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников отрасли;

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

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений;

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах за счет иной приносящей доход деятельности:

выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

выделение дополнительных средств для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% на оздоровление работников;

обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, включение производственной физической культуры в систему мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение профессиональной заболеваемости.

9.4. Стороны совместно распределяют путёвки для работников образовательных организаций района на санаторно-курортное лечение в краевое государственное автономное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания «Тесь».

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией предоставляет работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

#### **9.5. Стороны согласились, что работодатели:**

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

За счет бюджетных ассигнований бюджета Красноярского края, 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 нормативным актом Правительства Красноярского края.

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

9.5.3. Закрепляют в коллективных договорах образовательных организаций порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

9.5.4. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам организации в следующих размерах:

расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости двухместного номера;

расходы на выплату суточных – в размере 250 рублей за каждый день нахождения в командировке;

расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не свыше стоимости проезда.

9.5.5. Предоставляют первоочередное право приёма в детский сад детей работников образовательных организаций.

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

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

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

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

10.2.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам профсоюзных организаций, объединяющих его работников независимо от численности, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников организаций, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников организаций о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, 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 организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора

(уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзным комитетом, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

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

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором, настоящим Соглашением.

10.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

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

Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

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

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

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

11.1. 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 Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами настоящего Соглашения.

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

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на Пленуме территориального (районного) комитета Профсоюза и доводится до сведения находящихся в ведении муниципалитета организаций, первичных организаций Профсоюза и работников образовательных организаций.

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

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

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной 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 устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог –организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы 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)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса 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 физкультуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы по профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);



искусств	музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ (школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по Физической культуре; инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

Администрация Абанского района Красноярского края	Абанская территориальная (районная) организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
663740, п. Абан, Красноярского края, ул. Пионерская, 4.	663740, п. Абан, Красноярского края, ул. Советская, 58.

<p>Глава администрации Абанского района Красноярского края</p> <p>_____ Г.В. Иванченко « 20 » _____ 2018 г.</p> <p>М.П. _____</p> <p><b>СОГЛАСОВАНО:</b> Руководитель управления образования администрации Абанского района Красноярского края</p> <p>_____ В.Ф. Арискин М.П. _____</p>	<p>Председатель территориальной (районной) организации Профсоюза работников образования</p> <p>_____ Л.А. Литус _____ 2018 г.</p> <p>М.П. _____</p>
---	---



