

Начальник управления  
образования администрации  
муниципального образования  
Славянский район

Председатель Славянской  
районной территориальной  
организации Профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ



Е.А.Щурова

10 февраля 2022г.



З.Л. Колотенко

16 февраля 2022г.

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**по учреждениям образования  
муниципального образования Славянский район  
Краснодарского края на 2022-2025 годы**

Подписано в полном объеме управлением Краснодарского края  
качеством жизни населения Славянского района

Индивидуальная территория интеллектуального договора  
дополнительный, дополнительный и коллективному  
договору, соглашения

Акт №1  
И. В. Смирнов  
И. А. Милославский

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее районное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и иных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Славянский район.

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законах Краснодарского края: «Об образовании в Краснодарском крае», «О социальном партнерстве в Краснодарском крае», с учетом Краснодарского краевого трехстороннего Соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края и администрацией Краснодарского края, отраслевом Соглашении по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2021-2024 годы и иных нормативных актах

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, льготы и компенсации.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и основой для заключения коллективных договоров в организациях отрасли, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.2.** Сторонами соглашения (далее – стороны) являются:

- работники организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Славянской

районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

- работодатели: организации отрасли образования Славянского района, в лице их полномочного представителя – управления образования администрации муниципального образования Славянский район (далее - управление образования).

**1.3.** Действие соглашения распространяется на всех работников, работодателей отрасли образования Славянского района

Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее –ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

**1.4.** Стороны согласились, что Славянская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице ее выборных органов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении отраслевого районного соглашения и коллективных договоров, ведении переговоров по решению профессиональных, социально-экономических вопросов работников отрасли образования муниципального образования Славянский район.

**1.5.** Стороны договорились о том, что:

**1.5.1.** Соглашение устанавливает для работников общие условия труда, льготы, гарантии и компенсации, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными актами Краснодарского края, настоящим соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями в учреждении заключается коллективный договор.

В настоящем Соглашении и коллективном договоре организации с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Управление образования и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию коллективных договоров в целях контроля состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

Регистрация коллективных договоров организаций в Центре занятости населения муниципального образования осуществляется после их правовой экспертизы в комитете районной организации Профсоюза.

**1.5.2.** В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

Законодательные 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.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

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

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

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

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

Аналогичные комиссии создаются на уровне организаций.

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

Информация о выполнении настоящего соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и президиума районной организации Профсоюза и доводится до сведения образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций.

**1.8.** Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до администраций и первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах управления образования и Профсоюза ([slav-prof.ucoz.ru](http://slav-prof.ucoz.ru)).

**1.8.** Соглашение вступает в силу с **21.02.2022** года и действует по **20.02.2025г.**, в течение трёх лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия данного Соглашения, до 20.12.2024 года

**1.9.** Присоединение к Соглашению осуществляется в соответствии с Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

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

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

**2.1.1.** Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2018-2025 годы», «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», «Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», иных документов стратегического планирования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, а также мероприятий, программ и проектов в сфере образования.

**2.1.2.** Создавать условия для реализации прав на достойный труд, включая стабильную занятость, заработную плату, отдых, безопасность рабочего места, защиту трудовых и социальных гарантий.

**2.1.3.** Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

**2.2. Управление образования:**

**2.2.1.** Обеспечивает полное и своевременное финансирование деятельности организаций в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств, утвержденных Законом Краснодарского края «О краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период».

**2.2.2.** Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**2.2.3.** Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных организаций общего, дошкольного и дополнительного образования детей в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования.

**2.2.4.** Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами Краснодарского края.

**2.2.5.** При реализации функций государственного заказчика федеральных, региональных, муниципальных целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

**2.2.6.** Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений.

**2.2.7.** В соответствии со ст.17 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере 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,

принятых государственными и муниципальными органами решениях по финансированию отдельных направлений в образовании и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

**2.2.8.** Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии управления образования, совещаниях, межведомственных комиссий, в представлении к награждению работников отраслевыми и государственными наградами, в экспертной оценке материалов, направленных для участия в конкурсе на получение денежного поощрения лучшими учителями, и других мероприятиях.

**2.2.9.** Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

**2.2.10.** Принимает участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

**2.2.11.** Обеспечивает учет мнения Профсоюза при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения существующего типа образовательного учреждения.

**2.2.12.** 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.

### **2.3. Профсоюз:**

**2.3.1.** Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

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



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

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

**2.3.5.** Обращается в муниципальные и краевые органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

**2.3.6.** Проводит экспертизу проектов, постановлений, приказов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования, разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников.

Реализует программу дистанционного профсоюзного обучения. Размещает на сайте [slav-prof.usoz.ru](http://slav-prof.usoz.ru) актуальную информацию по вопросам профессиональных, социально – трудовых прав работников, ежемесячно направляет в первичные организации дайджест «Профсоюз информирует», включающий в себя разделы «Новое в законодательстве» и «Вопрос–ответ» на актуальные темы трудового и образовательного законодательства.

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

**2.3.8.** Содействует в проведении специальной оценки условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

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

**2.3.10.** Ежемесячно проводит мониторинг ситуации на рынке труда в организациях сферы образования с целью предотвращения фактов нарушения прав работников отрасли по вопросам своевременной выплаты заработной платы, сокращения численности или штата, простоя по вине работодателя.

### **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 социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях.

**3.1.3.** Создать и участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне (Приложение № 1), созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения соглашения (не реже одного раза в полугодие).

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

Состав отраслевой комиссии определяется сторонами. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

**3.1.4.** Содействовать повышению эффективности заключаемого отраслевого Соглашения и коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций. Участвовать в конкурсах «Лучший коллективный договор образовательной организации Краснодарского края».

**3.1.5.** Вносить предложения по совершенствованию механизма стимулирования руководителей образовательных учреждений.

**3.1.6.** Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам:

-выполнения и текущего финансирования региональных и муниципальных целевых программ в сфере образования;

- регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников отрасли;

- совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

**3.1.7.** Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных учреждениях.

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

Учреждениям образования, профсоюзным организациям осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Порядок согласования может конкретизироваться в коллективных договорах.

**3.1.9.** Ход выполнения Соглашения (по полугодиям) совместно рассматривать на заседаниях Президиума Профсоюза или коллегии управления образования и направлять информацию для сведения в первичные организации Профсоюза. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

**3.1.10.** Проводить по мере необходимости совместные мониторинги по вопросам кадрового обеспечения отрасли, соблюдения норм трудового законодательства, предоставления мер социальной поддержки, процедуры проведения аттестации и другим актуальным вопросам. Итоги мониторингов направлять на рассмотрение Отраслевой комиссии.

**3.1.11.** Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение председателя (или члена) профкома в состав наблюдательного совета.

**3.1.12.** При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций края учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений. К показателям следует отнести: наличие дополнительных социальных льгот, гарантий в коллективном договоре, вовлеченность работников организации в социально – партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав, сохранение и развитие кадрового обеспечения организации и другое.

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

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

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

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

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

### **3.4. Управление образования обязуется:**

3.4.1. При подготовке приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно направлять их в Профсоюз, учитывать его мнение, положения настоящего и других соглашений.

3.4.2. Обеспечивать право представителей работников участвовать в работе коллегиальных органов управления учреждений (попечительский, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

## **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 по правилам, установленным Трудовым кодексом РФ.

4.1.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный или определенный в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ срок, длительность действия которого определяется уставом организации или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательной организации, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия комитета районной

организации Профсоюза. Работодатель вправе произвести увольнение такого руководителя без согласия соответствующего профсоюзного органа в случае, если это согласие не представлено в течение 5 (пяти) рабочих дней или если решение о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

**4.1.3.** 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.

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

**4.1.4.** Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизируются их трудовые (должностные) обязанности, предусматривающие 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);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

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

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

**4.1.5.** 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.

**4.1.6.** Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

**4.1.7.** Руководители образовательных учреждений начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, их заместители и другие работники этих образовательных учреждений 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 в силу Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41, не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и центра развития образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий, необходимый для реализации права на досрочное пенсионное обеспечение, который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем организации.

**4.1.8.** Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- при приеме на работу 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, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечивать ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности, заработной плате и другие в порядке, установленной статьей 62 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой 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.

**4.1.9.** При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным



санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №2).

**4.1.10.** В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.2.** Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками обязательства:

- не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

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

- в коллективных договорах преимущественное право работникам на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях: обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются; работникам, впервые поступивших на

работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работающим инвалидам; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;

- не допускать перезаключение бессрочного трудового договора на срочный трудовой договор в связи с достижением работником пенсионного возраста, если он не является обязательным для данной категории работников.

#### **4.3. Управление образования и Профсоюз договорились:**

- совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности образовательных организаций и педагогических работников. Совместно контролировать принятие локальных нормативных актов в образовательной организации, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации (о рабочей программе, о дневниках обучающихся, о классном руководстве и другие) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- продолжить практику проведения ежегодных обучающих семинаров для руководителей образовательных организаций, профсоюзного актива по актуальным вопросам трудового и образовательного законодательства.

## **V. Оплата труда и нормы труда.**

### **5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:**

**5.1.1.** Способствовать сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента РФ, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции; обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников

государственных и муниципальных организаций сферы образования, не поименованных в Указах Президента РФ.

**5.2.** При регулировании вопросов оплаты труда управление образования и Профсоюз исходят из того, что:

**5.2.1.** Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края.

**5.2.2.** Порядок и условия оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов муниципального образования, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского края.

**5.2.3.** При разработке и утверждении 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).

**5.2.4.** При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

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

**5.2.6.** 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.

**5.2.7.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

**5.2.8.** Оплата труда работников, занятых на работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в

повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, определенными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 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.

**5.2.9.** С целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы в размере не ниже 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории; 0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в **приложении № 3** к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

**5.2.10.** В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняются (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

**5.2.11.** В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производятся выплаты доплат молодым специалистам (в размере не менее трех тысяч рублей ежемесячно) (статус молодого специалиста определен в п. 8.6. Соглашения).

**5.2.12.** Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

**5.2.13.** Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость классов, групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы. Размеры доплаты определяется коллективным договором в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

**5.2.14.** Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных

постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

**5.2.15.** Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

**5.2.16.** 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 с сохранением заработной платы.

**5.2.17.** В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

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

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

**5.3.2.** Предусматривают в положении об оплате труда работников организации 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;

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

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

- направления бюджетных средств, предусматриваемых согласно нормам закона о краевом бюджете, на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с учетом размера их индексации, предусматриваемых нормативными правовыми актами Краснодарского края;

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

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

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

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

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

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

- выплат повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы в размене не ниже 0,75 за наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный»;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в



первоочередном порядке и пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе);

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работниками дополнительной работы (**приложение № 4**);

- выплаты за работу в сельской местности в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются работникам, занимающим указанные в Списке должности (**приложение № 5**).

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за превышение наполняемости классов, групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка); за превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа; замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы); осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

#### **5.4. Стороны считают необходимым:**

- 5.4.1.** Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из краевого бюджета.

- 5.4.2.** Содействовать деятельности совместной рабочей группы по вопросам оплаты труда работников сферы образования.

- 5.4.3.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

- 5.4.4.** Не допускать неправомерных действий работодателей в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь ст.136 ТК РФ.

- 5.4.5.** Применять унифицированную форму при исчислении заработной платы педагогических работников (тарификационный список) в целях обеспечения учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику, в том числе: за объем учебной нагрузки, выплаты компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера.

**5.4.6.** В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

**5.4.7.** Проводить совместный мониторинг уровня оплаты труда работников образования района в сравнении с уровнем заработной платы по отраслям экономики края и прожиточного минимума с периодичностью не реже одного раза в квартал. В показатели мониторинга включить размеры заработной платы по категориям персонала, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

**5.5.** Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре организации выплаты стимулирующего характера работникам:

- на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10% от оклада, ставки заработной платы;

- наставникам молодых специалистов в размере не менее 10% от оклада, ставки заработной платы.

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

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

**6.1.** Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

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 и основания ее изменения, случаи

установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

**6.2.** Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно – эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня(дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и

выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату;

е) возможность для педагогических работников установления, при составлении расписания учебных занятий, свободных дней без обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

**6.4.** Работодатели, при установлении главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главами муниципальных образований Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращают для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

**6.5.** Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков. Работодатели с учетом мнения

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

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

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре. 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.

**6.6.** При предоставлении ежегодного отпуска учителям 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.

Преподавателям, 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, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

**6.7.** Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, 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 7 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

**6.8.** Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

**6.9.** Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В целях регулирования решения вопросов, не предусмотренных положениями указанного Порядка, в образовательных организациях принимается локальный нормативный акт (**Приложение № 6**).

**6.10.** Руководители образовательных организаций накануне праздничных дней, в целях реализации ст.95ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием

занятий.

**6.11.** 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.

Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

**6.12.** Стороны считают необходимым предусматривать в коллективных договорах организаций, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности;
- при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней);
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;
- работникам, привлекаемым к проведению итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования.

**6.13.** В соответствии со ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчислять за последние три календарных месяца, если это не ухудшает положение работников.

## **VII. Условия и охрана труда**

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

### **7.1. Управление образования:**

**7.1.1.** Выносит на рассмотрение органов власти муниципального образования предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли.

**7.1.2.** Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда в структуре управления образования, системы управления безопасностью и охраной труда в образовательных учреждениях. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда образовательных учреждений.

**7.1.3.** Оказывает методическую помощь образовательным учреждениям в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий, должностей и видов работ учреждений образования.

**7.1.4.** Организует обучение и проверку знаний вопросов охраны труда руководителей и специалистов управления образования.

**7.1.5.** Ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии управления образования и президиума районной территориальной организации Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

**7.1.6.** Осуществляет мониторинг состояния условий и охраны труда в образовательных учреждениях в соответствии с постановлением губернатора Краснодарского края №1591, с изменениями от 29.09.2014г. №1038.

**7.1.7.** Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

**7.1.8.** Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях и их подготовки к новому учебному году совместно с Государственной инспекцией труда, управлением государственного пожарного надзора, Роспотребнадзором, технической инспекцией труда Профсоюза.

**7.2.** Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

**7.2.1.** Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Создают службы



охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 217 ТК РФ).

**7.2.2.** Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг.

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

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (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, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

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

**7.2.4.** Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

**7.2.5.** Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в учреждениях отрасли. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток

информируют районную территориальную организацию Профсоюза. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

**7.2.6.** Привлекают представителей профсоюзных органов (внештатного технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке с законченным строительством объектов образовательных учреждений.

**7.2.7.** Обеспечивают работников бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

**7.2.7.** Обеспечивают прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. № 124н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставляют работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

**7.2.8.** Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

**7.2.9.** Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставляют оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывают деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

**7.2.10.** Обеспечивают реализацию права образовательного учреждения на получение средств ФСС для предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

### **7.3. Профсоюз:**

**7.3.1.** Организует обучение внештатного технического инспектора труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает

методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает первичные профсоюзные организации необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты управления образования, содержащие требования охраны труда.

**7.3.2.** Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает наличие и необходимые условия для их работы, организует их обучение, руководит их деятельностью.

**7.3.3.** Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда, углубленных медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

**7.4.** Комитеты Профсоюза осуществляют контроль и обобщают результаты деятельности профсоюзных организаций в учреждениях, которые с участием внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда совместно с представителями работодателя:

**7.4.1.** Осуществляют контроль состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда предусмотренных коллективными договорами, соглашениями в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.4.2.** Организуют проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

**7.4.3.** Участвуют в комиссиях по специальной оценке рабочих мест по условиям труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводят до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

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

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

**7.4.6.** Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, организуют их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

**7.4.7.** Организуют проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и участие в конкурсе «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

**7.4.8.** Способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования Славянского района, созданию служб охраны труда в образовательных учреждениях, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса в образовательных учреждениях.

**7.5. Стороны Соглашения:**

- обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- рекомендуют организациям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

**VIII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

**8.1. Управление образования:**

**8.1.1.** Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программ профессиональной подготовки, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказанию помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации, координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

**8.1.2.** Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

**8.1.3.** Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, конкурентоспособности педагогической профессии, формированию позитивного образа педагога в общественном сознании. Издает Вестник управления образования, проводит акции и мероприятия (фотоконкурс «ПрофТех в лицах», «Мой любимый учитель», месяц педагогических профессий и другое).

Готовит представления на присвоение работникам отрасли звания «Заслуженный учитель Кубани».

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

**8.1.5.** При проведении структурных преобразований в отрасли способствует переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.

**8.1.6.** Рекомендует образовательным организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

## **8.2. Профсоюз:**

**8.2.1.** Представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

**8.2.2.** В целях информирования жителей муниципального образования о работниках отрасли, их профессиональных достижениях, судьбах, педагогических династиях принимает участие в проведении ежегодного

творческого конкурса «Учитель.Школа.Жизнь.» (еженедельная полоса в независимой народной газете Краснодарского края «Вольная Кубань»).

Размещает на информационных ресурсах Профсоюза сборник «Бессмертный полк работников образования Краснодарского края».

**8.2.3.** В целях анализа кадрового состава образовательных организаций по должностям, возрасту, образованию, семейному положению ежегодно оформляет социальный паспорт районной организации.

**8.2.4.** Размещает на сайте Профсоюза [slav-prof.ucoz.ru](http://slav-prof.ucoz.ru) сведения о вакантных должностях в образовательных организациях края по результатам мониторинга на сентябрь, январь, июнь месяц.

### **8.3. Стороны совместно:**

**8.3.1.** В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования ежегодно рассматривают вопросы занятости, наличия вакансий, интенсивности труда педагогических работников; развития и модернизации системы дополнительного профессионального образования, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу. Проводят мониторинг фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

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

**8.3.3.** Считают, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

**8.3.4.** Организуют и проводят муниципальные этапы всероссийских профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Директор года», «Педагог-психолог года», «Преподаватель года» и др.

Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов района, принимают участие в региональных социально –

ориентированных конкурсах и проектах «Форум классных руководителей», конкурс учительских клубов (команд) «Четверо смелых», открытый фестиваль педагогического мастерства «Взгляд в будущее» и др.

Содействуют проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства, в том числе, среди работников из числа учебно – вспомогательного персонала.

**8.3.5.** Чествуют лучшие трудовые коллективы, их руководителей и работников.

**8.3.6.** Принимают меры по созданию условий для осуществления программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого негосударственного пенсионного фонда.

**8.3.7.** Способствуют реализации Закона Краснодарского края от 23 июля 2015 года № 3232-КЗ «Об установлении специальностей и муниципальных образований, на территориях которых гражданам, работающим по основному месту работы, предоставляются земельные участки, находящиеся в государственной или муниципальной собственности, в безвозмездное пользование».

**8.3.8.** Содействуют совершенствованию порядка и условий реализации программы «Земский учитель» Способствуют принятию муниципальных мер социальной поддержки учителей – участников программы.

**8.3.9.** Проводят работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в организациях отрасли. Ежегодно организуют и проводят туристский слет педагогов Славянского района, участвует в краевом, межрегиональном турслетах, районную профсоюзную Спартакиаду. Реализуют региональную профсоюзную программу «Слагаемые ЗОЖ».

**8.3.10.** Разрабатывают и реализуют социально – значимые проекты для работников отрасли в области образования, культуры, спорта.

**8.4.** В целях совершенствования процедуры аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций Стороны совместно:

**8.4.1.** Обеспечивают:

-бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных организаций;

-гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

**8.4.2.** Способствуют внедрению электронного документооборота при аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

**8.4.3.** Считают, что при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года);

- педагогические работники, имеющие положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации.

**8.4.4.** Считают возможным прохождение аттестации педагогическими работниками на высшую квалификационную категорию в случаях:

- когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы;



- когда педагог - гражданин Российской Федерации, имеет действующую первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР.

**8.5.** Стороны определяют реализацию молодежной политики в отрасли образования приоритетным направлением в совместной деятельности.

**8.5.1. Управление образования:**

- способствует организации классов (групп) социально – педагогической и психолого – педагогической направленности для старшеклассников;

- формируют краевой заказ на подготовку педагогических кадров для образовательных организаций;

- координирует заключение договоров о целевом обучении по педагогическим специальностям;

- контролирует расходование средств краевого бюджета, направляемых на выплату доплат молодым педагогическим работникам общеобразовательных организаций;

- обеспечивает методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);

- способствует реализации современных моделей наставничества в сфере сопровождения образовательной, проектной, исследовательской, творческой деятельности педагогов;

- организовывает работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

**8.5.2. Профсоюз:**

- обеспечивает правовую и социальную защищенность молодых специалистов;

- ежегодно принимает участие в профсоюзном Форуме молодых педагогов «ПрофСтарт»;

**8.5.3. Стороны совместно способствуют:**

- предоставлению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами;

- выявлению и поддержке талантливых педагогов в рамках регионального конкурса для молодых специалистов «Педагогический

дебют», других профессиональных конкурсах «Педагогического Олимпа Кубани» в специальных номинациях (молодой учитель –дефектолог и т.п.);

- содействует деятельности Ассоциации и Совету молодых педагогов Славянского района;

- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

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

- поддержке патриотического воспитания молодежи, молодежного досуга, физкультурно - оздоровительной и спортивной работы;

- способствуют предоставлению мер социальной поддержки обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности.

#### **8.6.Управление образования, Профсоюз считают:**

- статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края;

-нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста.

## **1X. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

### **9.1. Стороны исходят из того, что:**

**9.1.1.** Образовательная организация, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства.

**9.1.2.** Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

**9.1.3.** Работодатели освобождают работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счет средств краевого бюджета педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

**9.1.4.** За счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края обеспечиваются выплаты для работников сферы образования:

- компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);

- ежемесячные выплаты компенсационного характера специалистам за работу в сельской местности;

- ежемесячные доплаты в размере 1-2 тысяч рублей заместителям директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителям физического воспитания, педагогам-психологам, учителям по физической культуре, социальным педагогам;

- материальное поощрение участников конкурса профессионального мастерства;

- ежемесячные надбавки (доплаты) в размере четырех тысяч рублей к должностному окладу (ставке заработной платы) тренерам – преподавателям образовательных организаций дополнительного образования Краснодарского края;

- ежемесячные доплаты в размере трех тысяч рублей молодым педагогическим работникам общеобразовательных организаций;

- ежемесячные доплаты в размере четырех тысяч рублей педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

**9.1.5** Расходы на оплату коммунальных платежей библиотекарям образовательных учреждений частично компенсируется за счет средств муниципального бюджета.

**9.2. Стороны** рекомендуют предусматривать в муниципальных соглашениях, коллективных договорах, исходя из финансовых возможностей, дополнительные меры социальной поддержки работников отрасли:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы;

- единовременную выплату педагогам за результативную подготовку учеников к сдаче ЕГЭ, победителей олимпиад, соревнований;

- снижение размера компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в дошкольных организациях;

- льготы на проезд работникам образования, проживающим в городах, районных центрах, работающим в сельских и поселковых учреждениях образования;

- проведение профилактических медицинских осмотров работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья работников;

- льготы выпускникам педагогических организаций, начинающим работу в отрасли (единовременное пособие на хозяйственное обзаведение; компенсация стоимости найма жилья и др.);

- единовременную выплату к юбилейным датам;

- компенсацию стоимости лечения и оздоровления работников;

- компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения для медицинских сестер, библиотекарей образовательных организаций, проживающих и работающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) и т.д.

### **9.3. Стороны совместно:**

-проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- организуют и способствуют деятельности совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки. - обеспечивают право работников образовательных учреждений на первоочередное предоставление мест их детям в детские дошкольные учреждения;

- проводят разъяснительную работу по предоставлению льготного жилищного ипотечного кредита работникам отрасли, молодым учителям;

- содействуют организации и проведению мероприятий по пропаганде здорового образа жизни.

### **9.4. Профсоюз:**

- оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, представительство интересов в ходе судебных разбирательств по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

-осуществляет ежегодную разработку и планирование мероприятий по созданию необходимых условий для оздоровления членов Профсоюза и членов их семей в Центре отдыха работников образования «Рассвет»;

-содействует развитию деятельности кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- материально поощряет участников конкурса профессионального мастерства;

- предоставляет на условиях соответствующего соглашения единовременные денежные выплаты педагогическим работникам - наставникам обучающихся, показавших высокие достижения во всероссийской олимпиаде школьников и региональных олимпиадах;

- предоставляет на условиях соответствующего соглашения единовременные денежные выплаты тренерам (экспертам) победителей и (или) призеров в национальных чемпионатах по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», профессионального мастерства среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»;

- организует санаторно - курортное лечение по договорам, заключённым с санаториями края о предоставлении скидки от 10 % до 25% к

стоимости путевки, и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20% скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани, по районной профсоюзной программе «Оздоровление членов Профсоюза»;

- способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей и обобщает опыт лучших практик профсоюзных организаций;

- реализует социальную программу «Лояльность партнеров», направленную на решение жилищных проблем членов Профсоюза путем предоставления льготных условий, позволяющих уменьшить стоимость квадратного метра приобретаемого жилья, в рамках соглашения с ООО «ВКБ Новостройки»;

- реализует краевую профсоюзную программу страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- способствует развитию инновационных форм поддержки членов Профсоюза, внедряемых по инициативе территориальных организаций Профсоюза. Принимает участие в ежегодном конкурсе «Лучшая профсоюзная организация высокой социальной эффективности».

**9.5.** Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного оздоровления и отдыха работников, в том числе на имеющейся базе учреждений за счет использования как бюджетных, так и внебюджетных средств); организацию культурно-массовой работы;

- обязательства работодателей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников;

- установление конкретных размеров бюджетных средств, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;

- 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.

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

**10.1.** Стороны признают, что права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом соглашений федерального уровня, иных соглашений, Уставов организаций, коллективных договоров.

**10.2.** Стороны обращают внимание, что работодатели и их полномочные представители признавая установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, обязаны:

**10.2.1.** Способствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций.

**10.2.2.** Предоставлять районной организации Профсоюза, выборному профсоюзному органу организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Освобождать районную организацию Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ею в уставных целях нежилых помещениях.

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

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

бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

**10.2.5.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере, установленном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

**10.3.** Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители 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 без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

**10.3.2.** 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 учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**10.3.3.** Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатный правовой инспектор труда, 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 - не менее 12 рабочих дней в год, а работники организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению территориального соглашения, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

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

**10.4.** Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в том числе:

**10.4.1.** Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении, организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения - его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до 1 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.** Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

**10.5.** Стороны рекомендуют руководителям организаций:

**10.5.1.** Председателям первичных профсоюзных организаций, членам выборных профсоюзных органов за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых

мероприятий и прочее производить выплаты за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

**10.5.2.** Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях установленных коллективным договором.

**10.5.3.** Учитывать, что 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.

**10.5.4.** При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

**10.6.** Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами профсоюзных активистов, работников и рекомендуют образовательным учреждениям и первичным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

**10.7.** Управление образования принимает меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющее осуществление ими функций и задач, определяемых их статусом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

**11.1.** Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами соглашения.

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

**11.3.** Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании коллегии управления образования и президиума комитета районной организации Профсоюза и доводится до сведения первичных организаций Профсоюза.

**11.4.** Итоги выполнения Соглашения за трехлетний период обсуждаются на заседании комитета(плenums) краевой организации Профсоюза с приглашением руководителей образовательных организаций муниципального образования Славянский район.

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

Настоящее соглашение заключено «16» февраля 2022 года.

Начальник  
управления образования

\_\_\_\_\_ Е.А.Щурова

16 февраля 2022 г.

Председатель районной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ З.Л.Колотенко

16 февраля 2022 г.

**Приложение №1**  
*к отраслевому соглашению по  
организациям, находящимся  
в ведении управления образования  
муниципального образования  
Славянский район  
на 2022-2025 годы*

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Начальник управления  
образования

\_\_\_\_\_ Е.А.Щурова

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Председатель районной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ З.Л.Колотенко

**Положение об Отраслевой комиссии  
по регулированию социально-трудовых отношений**

***I. Общие положения***

**1.1.** Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере образования на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования (далее - Соглашение), а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

**1.2.** Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Соглашением, а также настоящим Положением.

**1.3.** Отраслевая комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и управления образования, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее - стороны).

## **II. Принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии**

**2.1.** Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

- а) равноправия представителей сторон;
- б) полномочности представителей сторон;
- в) паритетности представителей сторон;
- г) добровольности;
- д) ответственности.

**2.2.** Инициатива формирования Отраслевой комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон Соглашения.

**2.3.** Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Комиссии определяется совместным решением сторон Соглашения.

## **III. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии**

**3.1.** Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования района;
- согласование социально-экономических интересов сторон.

**3.2.** Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

**3.2.1.** Ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения;

**3.2.2.** Проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения;

**3.2.3.** Подготовка проектов планов мероприятий по выполнению отраслевого Соглашения;

**3.2.4.** Осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;

**3.2.5.** Рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения;

**3.2.6.** Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

**3.2.7.** Согласование мнений сторон Соглашения при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;

**3.2.8.** Оказание содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне;

**3.2.9.** Изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;

**3.2.10.** Согласование, в установленном трудовым законодательством порядке, интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

## **IV. Права Отраслевой комиссии**

**4.1.** Отраслевая комиссия вправе:

**4.1.1.** Определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;

- 4.1.2.** Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;
- 4.1.3.** Осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;
- 4.1.4.** Запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в организациях образования в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования;
- 4.1.5.** Получать информацию о социально-экономическом положении в сфере образования, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- 4.1.6.** Приглашать для участия в своей деятельности представителей первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций, представителей других организаций, специалистов;
- 4.1.7.** Принимать участие в проведении совещаний, конференций, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке;
- 4.1.8** Участвовать в разработке проектов документов, мероприятий, в рамках реализации Соглашения;
- 4.1.9.** Участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития отрасли, других актов органов муниципальной власти в сфере труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Соглашением.

## **V. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии**

**5.1.** Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

**5.2.** Вопросы, рассматриваемые Отраслевой комиссией, готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон на паритетной основе.

**5.3.** Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов (от каждой стороны).

**5.4.** Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны Соглашения (большинством голосов от каждой стороны).

**5.5.** Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии.

**5.6.** Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели Отраслевой комиссии, назначаемые сторонами Соглашения.

Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии; утверждают состав рабочих групп; совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.

**5.7.** Секретарь *Отраслевой* комиссии ведет протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Отраслевой комиссии материалы.

**5.8.** Члены *Отраслевой* комиссии вправе знакомиться с информационными, справочными и иными материалами.

**5.9.** *Отраслевая* комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

**5.10.** Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии, в том числе материально-техническое, осуществляется сторонами Соглашения по договоренности.

**Приложение №2**  
к отраслевому соглашению по  
организациям, находящимся  
в ведении управления образования  
муниципального образования  
Славянский район

на 2022-2025 годы

**УТВЕРЖДАЮ:**

Начальник управления  
образования

\_\_\_\_\_ Е.А.Щурова

**УТВЕРЖДАЮ:**

Председатель районной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ З.Л.Колотенко

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о временной дистанционной (удаленной) работе**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений работников наименование организации в части порядка организации временной дистанционной работы.

1.2. Положение определяет порядок работы и взаимодействия работников на временной дистанционной (удаленной) работе.

1.3. Положение действует в соответствии с ТК РФ, уставом наименование организации, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

1.4. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

1.5. На дистанционных работников, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно), распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим Положением и ТК РФ. Сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, установленные трудовым договором, коллективным договором, включая уровень заработной платы.



## **2. Взаимодействие с дистанционным работником**

2.1. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется в рабочее время по графику работы работника, установленным в трудовом договоре, посредством телефонной связи, электронной почты, программного обеспечения и сети интернет.

Передача результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя осуществляется путем обмена электронными документами, пересылаемыми по электронной почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

2.2. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

2.3. Обмен электронными документами может осуществляться с использованием личной электронной почты, других видов электронной подписи или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

2.4. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение \_\_\_\_\_ (часов, дней).

2.5. Дистанционный работник должен быть ознакомлен с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами, уведомлениями, требованиями и иными документами в порядке, предусмотренном пунктом 2.1 Положения.

## **3. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу**

3.1. Работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе руководства наименование организации на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия

соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

#### **4. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу**

4.1. Список работников, которых работодатель временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, утверждается распоряжением или приказом руководителя организации с учетом мнения первичной профсоюзной организацией наименование организации.

#### **5. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу**

5.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется распоряжением или приказом работодателя.

5.2. При наличии обстоятельств, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, работодатель вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

#### **6. Порядок обеспечения оборудованием**

6.1. Работодатель обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6.2. При невозможности обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием допускается по соглашению сторон использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере \_\_\_\_\_ рублей.

#### **7. Порядок организации труда работников, временно переведенных на дистанционную работу**

7.1. Работникам, устанавливается следующий режим рабочего времени: *пятидневная рабочая неделя продолжительностью \_\_\_\_\_ часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье)*. Время начала работы - \_\_\_\_\_, время окончания работы - \_\_\_\_\_. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Время начала перерыва - \_\_\_\_\_. Время окончания перерыва - \_\_\_\_\_.

Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, регулируется расписанием учебных занятий.

7.2. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, в том числе:

проверять содержимое электронной почты;

оперативно рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;

направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;

осуществлять электронную переписку с работодателем, а также иными работниками организации;

участвовать в совещаниях и заседаниях по видеоконференцсвязи;

выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

7.3. Работники, указанные в п. 4.1 настоящего Положения, ежедневно в рабочие дни с \_\_\_\_ до \_\_\_\_ представляют информацию о выполненной работе руководителю.

7.4. Работодатель в случае необходимости может вызвать работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте на \_\_\_\_\_ (пример: не более одного раза в неделю на время не более 4-х часов в день).

7.5. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

## **8. Заключительные положения**

8.1. При необходимости работодатель проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

8.2. С настоящим положением работодатель знакомит работников под роспись.

8.3 Настоящее положение вступает в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

**Примечание:** в настоящем локальном нормативном акте могут быть закреплены и иные условия трудовых отношений в дистанционном формате с учётом специфики работы организации

**Приложение №3**  
к отраслевому соглашению по  
организациям, находящимся  
в ведении управления образования  
муниципального образования  
Славянский район  
на 2022-2025 годы

**УТВЕРЖДАЮ:**

Начальник управления  
образования

\_\_\_\_\_ Е.А.Щурова

**УТВЕРЖДАЮ:**

Председатель районной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ З.Л.Колотенко

**Рекомендации о закреплении в коллективных договорах обязательств производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)**

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

<p>основ безопасности жизнедеятельности.</p>	<p>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).</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.</p>
<p>Руководитель физического воспитания.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре.</p>	<p>Руководитель физического воспитания.</p>
<p>Мастер производственного обучения.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы,</p>	<p>Мастер производственного обучения.</p>

<p>совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).</p>	
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>

**Приложение №4**  
*к отраслевому соглашению по  
организациям, находящимся  
в ведении управления образования  
муниципального образования  
Славянский район  
на 2022-2025 годы*

**УТВЕРЖДАЮ:**

Начальник управления  
образования

\_\_\_\_\_ Е.А.Щурова

**УТВЕРЖДАЮ:**

Председатель районной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ З.Л.Колотенко

**Разъяснение**

**«О минимальном размере оплаты труда, порядке замещения и  
увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических  
работников и оплате труда за дополнительную работу»**

В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Из определения, закрепленного в части 1 статьи 129 ТК РФ, следует, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

Вместе с тем у руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций края возникают многочисленные вопросы, связанные с установлением размера заработной платы **работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**, которые в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ наряду с основной работой, определенной трудовым договором, выполняют дополнительную работу по другой или такой же профессии или должности (совмещение, расширение

зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы). Согласно части 1 указанной статьи такая работа выполняется за дополнительную плату, размер которой, в соответствии со статьей 151 ТК РФ, устанавливается по соглашению сторон трудового договора. В практике встречаются случаи, когда доплаты, устанавливаемые работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ, включаются работодателем в состав гарантированного МРОТ в месяц, что не соответствует указанным выше положениям ТК РФ.

Из изложенного следует, что МРОТ - это установленный государством нижний предел заработной платы за выполнение работником нормы труда (трудовых обязанностей) или определенной нормы рабочего времени. За выполненную дополнительную работу (сверх установленной нормы) в зарплату работника должна быть включена соответствующая доплата.

В противном случае работник вправе отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме, но не позднее чем за три рабочих дня.

Что касается порядка замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников, а также оплаты их труда за дополнительную работу, образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального и среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, то в практике работы возникают вопросы, связанные с выполнением учебного плана в связи с отсутствием педагогических работников по причине их нахождения в служебной командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

Учитывая, что отсутствие педагогических работников по указанным причинам предполагает освобождение их от работы, обусловленной трудовым договором, то руководитель образовательной организации не вправе требовать от них выполнения установленного по тарификации объема учебной нагрузки, так как такая работа будет считаться для них дополнительной.

Так, уроки временно отсутствующих **учителей** образовательных организаций, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по тому же предмету, должна производиться почасовая оплата, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника. В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих учителей учителями, преподающими другие предметы, которые могут выполнить программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные занятия.



Оплата труда указанных учителей при таком замещении будет производиться следующим образом. Учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проводивший уроки по своему предмету вперед, дополнительную плату за эту работу не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации. Отсутствовавший же учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, получает почасовую оплату за проведение этой дополнительной работы. Такой порядок замещения позволит восполнить пропущенную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

Относительно замещения временно отсутствующих **тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования**, то оно может осуществляться при наличии соответствующих специалистов с оплатой их труда на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

В случае если тренеры-преподаватели или педагоги дополнительного образования направляются в служебную командировку с частью обучающихся для участия их в соревновании, конкурсе или другом мероприятии, то за ними на этот период сохраняется средний заработок и возмещаются связанные с командировкой расходы (статья 167 ТК РФ).

Если по возвращению из командировки требуется восполнение пропущенных учебно-тренировочных и иных занятий, в связи с чем выделяется дополнительное время, то за их проведение с письменного согласия работников сверх количества часов, установленных при тарификации, им должна производиться соответствующая дополнительная оплата.

Принимая во внимание, что оплата труда **преподавателей** образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется в виде среднемесячной заработной платы, установленной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки, то за количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки, в том числе выполненное при замещении временно отсутствовавших преподавателей, дополнительная оплата может производиться по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий по причине нахождения в командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за

неполный месяц. При этом установленная по тарификации заработная плата уменьшению не подлежит.

Так, в соответствии с гарантиями, закрепленными в статье 183 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности преподаватель получает в указанный период соответствующее пособие в размере и на условиях установленных федеральными законами. В связи с чем, при отсутствии согласия преподавателя на проведение пропущенных занятий в другое время в связи с болезнью, работодатель не вправе требовать от него отработки этих часов.

*Приложение № 5  
к отраслевому  
соглашению по  
организациям, находящимся  
в ведении управления образования  
муниципального образования  
Славянский район  
на 2022-2025 годы*

**УТВЕРЖДАЮ:**

Начальник управления  
образования

\_\_\_\_\_ Е.А.Щурова

**УТВЕРЖДАЮ:**

Председатель районной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ З.Л.Колотенко

**Список должностей работников организаций отрасли образования,  
расположенных в сельской местности, в поселках городского типа,  
которым устанавливается выплата компенсационного характера за  
работу в сельской местности в размере 25 процентов к окладам  
(должностным окладам), ставкам заработной платы**

Руководящие работники: директор, начальник, заведующий; заместители руководителя (директора, начальника, заведующего); руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения; главные бухгалтеры, их заместители, руководители структурных подразделений, их заместители.

Педагогические работники: учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог - психолог, педагог - библиотечарь, воспитатель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования включая старшего, музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического физвоспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения.

Другие категории специалистов: главные специалисты; ведущие специалисты, переводчики; старшие лаборанты; бухгалтеры, экономисты, художники; инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники, специалисты по закупкам, другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

**Приложение № 6**  
к отраслевому соглашению по  
организациям, находящимся  
в ведении управления образования  
муниципального образования  
Славянский район  
на 2022-2025 годы

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Начальник управления  
образования

\_\_\_\_\_ Е.А.Щурова

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Председатель районной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ З.Л.Колотенко

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам \_\_\_\_\_  
(указать наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности \_\_\_\_\_  
(указать наименование должностей согласно штатному расписанию организации)  
имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию \_\_\_\_\_ (указать срок) до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

*Длительный отпуск может быть разделен на части<sup>1</sup>.*

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не

---

<sup>1</sup> Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за \_\_\_\_\_ (указывается срок для предупреждения). При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется \_\_\_\_\_ (без оплаты; с оплатой (полностью или частично)<sup>2</sup>).

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

---

<sup>2</sup>

**Приложение № 7**  
к отраслевому соглашению по  
организациям, находящимся  
в ведении управления образования  
муниципального образования  
Славянский район  
на 2022-2025 годы

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Начальник управления  
образования

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Председатель районной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_ Е.А.Щурова

\_\_\_\_\_ З.Л.Колотенко

**Примерный перечень приложений к коллективному договору  
образовательной организации**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
3. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (указывается продолжительность).
4. Положение об оплате труда.
5. Положение о премировании работников организации.
6. Положение об оказании материальной помощи.
7. Соглашение по охране труда.
8. Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).
9. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
11. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
12. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
13. Положение о нормах профессиональной этики работников.

*Р.С. Предложенный перечень не является исчерпывающим, возможно включать в коллективный договор другие приложения по решению социальных партнеров.*