

Начальник Муниципального
казенного учреждения
«Управление образования
Администрации города
Феодосия Республики Крым»



Н.И.Алексеев
Н.И.Алексеев

декабря
2015г.

Председатель Феодосийской
городской организации
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



Ю.В.Патрушева
Ю.В.Патрушева

2015г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Муниципальным казенным учреждением
«Управление образования Администрации города Феодосия Республики
Крым» и Комитетом Феодосийской городской организации Профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации

на 2015-2017 гг.

г. Феодосия

I. Общие положения

1.1. Отраслевое соглашение на 2015-2017гг. (далее – Соглашение) заключено между Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым» (далее – Управление образования), являющимся отраслевым (функциональным) органом Администрации города Феодосии, в полномочиях которого находятся вопросы в сфере образования, и Комитетом Феодосийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Комитет Профсоюза) – полномочным представителем наемных работников (далее – Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений и иных организаций, находящихся в ведении Управления образования (далее – образовательные учреждения).

1.2. Стороны согласились о том, что Комитет Профсоюза, первичные профсоюзные организации, их выборные органы, иные представители, избираемые работниками, выступают в качестве полномочных представителей работников по ведению переговоров, касающихся реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений.

1.3. Соглашение является правовым актом социального партнерства, которое регулирует трудовые отношения, социально-экономические вопросы, касающиеся интересов работников и работодателей (уполномоченных ими органов).

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательных учреждений города Феодосии, органов управления образованием и других учреждений, входящих в инфраструктуру системы образования города Феодосии.

1.5. Условия Соглашения являются обязательными для включения в коллективные договоры.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Гарантии, предусмотренные Соглашением, являются минимальными. Социально-экономические льготы и компенсации, которые предусмотрены коллективными договорами, не могут быть ниже уровня, установленного законодательством, Генеральным, Отраслевым, Республиканским и данным Соглашением.

1.6.2. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6.3. Стороны участвуют на равноправной основе в работе городской отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства, созданным приказом Управления образования от 20.02.2015 № 96 для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие);

1.6.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6.6. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2017 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2017 года.

1.6.7. Соглашение может быть расторгнуто или изменено только по взаимной договоренности Сторон. Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в 7-мидневный срок.

1.6.8. Управление образования в семидневный срок со дня подписания Соглашения (изменений) подает его на уведомительную регистрацию и в двухнедельный срок со дня регистрации обеспечивает доведение содержания Соглашения до руководителей органов управления образованием, образовательных учреждений.

1.6.9. Комитет Профсоюза обеспечивает профсоюзные организации текстом Соглашения (изменений) в двухнедельный срок со дня его регистрации.

1.6.10. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Управления образования и Феодосийской городской организации Профсоюза, и доводится до сведения образовательных учреждений.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Управление образования:

2.1.1. Принимает в рамках своих полномочий меры по безусловному выполнению норм законодательства об образовании, социально-экономических гарантий, прав и интересов работников и обучающихся, недопущению их приостановления и отмены.

2.1.2. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждений и контроль над его использованием.

2.1.3. Периодически рассматривает на коллегии Управления образования вопросы соблюдения положений трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые взаимоотношения в организациях образования.

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

2.1.5. Информировывает Комитет Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию республиканских и муниципальных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

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

2.1.6. Обеспечивает участие представителей Комитета Профсоюза в составе аттестационной комиссии Управления образования по аттестации педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

2.1.7. Представляет Комитету Профсоюза информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых учреждениям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников подведомственных учреждений, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях.

2.1.9. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в Комитет Профсоюза для согласования.

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

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

2.1.12. Рассматривает представления Комитета Профсоюза по вопросам перезаклучения или расторжения контрактов с руководителями образовательных учреждений, действия которых ухудшают социально-экономическое положение работников и противоречат условиям коллективных договоров и соглашений.

2.2. Комитет Профсоюза:

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

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

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах образовательных учреждений.

2.2.4. Обращается в республиканские 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.

2.2.5. Проводит общественную экспертизу проектов республиканских законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации и Республики Крым в области образования.

2.2.6. Осуществляет общественный контроль над соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.7. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников.

2.2.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, состоящих в штате образовательных учреждений.

III. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений, и необходимость улучшения положения их работников, **Управление образования и Комитет Профсоюза договорились:**

3.1.1. Способствовать повышению качества образования результативной деятельности образовательных учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственных программ Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, государственной программы Республики Крым «Развитие образования и науки Республики Крым» на 2015-2017 годы, иных федеральных, республиканских и городских программ в сфере образования.

3.2. В целях развития социального партнёрства **стороны обязуются:**

3.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые Соглашением обязательства и договорённости.

3.2.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на местном и локальном уровнях.

3.2.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях, в том числе в форме проведения республиканского тура всероссийского конкурса коллективных договоров и соглашений.

3.2.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения местных соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования республиканских целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.2.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии образовательных учреждений, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения.

3.2.7. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения:

- в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением;
- мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников и лиц, которые обучаются;
- взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.2.8. При разработке предложений по определению рейтинга образовательных учреждений учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнёрства, наличие первичной профсоюзной организации, коллективного договора.

3.2.9. Обеспечивать законодательно закреплённые положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности

3.2.10. Упреждать возникновение коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путём совместных консультаций, переговоров.

3.3. Управление образования обязуется:

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

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учёта мнения Комитета Профсоюза и положений Соглашения.

3.3.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательного учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

3.3.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе, профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров учреждений.

3.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в учреждениях:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в учреждениях;
- содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных учреждений по специальности в течение одного года после выпуска;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизацию и поддержку воспитания здорового образа жизни, организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.5. Управление образования и Комитет Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательных учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в учреждениях, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и коллективным договором.

3.6. Комитет Профсоюза обязуется:

- воздерживаться от организации забастовок, акций протеста по вопросам, которые включены в Соглашение, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Крым, настоящим Соглашением, коллективными договорами образовательных учреждений.

4.1.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределённый срок в письменной форме.

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

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

4.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р) (далее - Программа).

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

4.1.5. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора.

В трудовом договоре конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными 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.

4.1.6. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за три месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

4.1.8. Работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Выполнение таких видов работ допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

4.1.9. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего 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;

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

4.2. Управление образования и Комитет Профсоюза рекомендуют предусматривать:

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

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

V. Оплата труда

При регулировании вопросов оплаты труда **Управление образования и Комитет Профсоюза** исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым и органов местного самоуправления.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

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

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

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

- утверждения 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 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

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

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

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

- 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 критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

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

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

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

5.2.5. Учреждения, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников. **(Приложение №1 к Соглашению).**

5.2.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 40 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 это время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.7. 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.

5.2.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, либо трудовым договором устанавливает конкретные размеры повышения оплаты труда.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учётом дополнений и изменений, внесённых Федеральным законом от 28 декабря 2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- в течение 6 месяцев с момента ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992г. №611;

- результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территории Республики Крым до принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов, действительны в течение пяти лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- признаются действительными до 1 января 2016 года результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, в случае, если срок действия аттестации закончился в период со дня принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов до 1 января 2015 года, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- применение проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда могут использоваться для целей, определенных статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- если в отношении рабочих мест у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, с 1 января 2015 года в отношении таких рабочих мест проводится специальная оценка условий труда. Основание №299-ФЗ от 14.10.2014 г.;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

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

5.2.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом 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. **(Приложение №2 к Соглашению).**

5.2.10. Педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Советом министров Республики Крым в пределах средств бюджета Республики Крым, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

5.3. Управление образования, Комитет Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- определять размер заработной платы за первую половину месяца коллективным договором, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее оплаты за фактически отработанное время из расчёта тарифной ставки (должностного оклада) работника;

- обеспечивать компенсацию потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству;

- своевременно проводить индексацию заработной платы работников, в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги;

- обеспечивать материальное стимулирование работников, награжденных знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Украины, Республики Крым, а также победителей конкурсов «Учитель года»;

- придерживаться при установлении учителям, преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год принципа преемственности преподавания предметов в классах, группах;

- устанавливать педагогическим работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребёнком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим учителям, преподавателям. После окончания отпуска обеспечивать педагогических работников нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года;

- принимать меры для обеспечения учителей, преподавателей педагогической нагрузкой в объёме не менее ставки заработной платы;

5.4. Стороны считают необходимым:

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

5.4.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.4.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.4.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых специалистов предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы.

5.4.5. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепить в коллективных договорах и соглашениях.

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

5.4.7. Осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности в случае и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

5.4.8. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда **стороны совместно** вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.4.9. Выплачивать заработную плату в случае, когда день её выплаты совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днём, накануне.

5.5. Комитет Профсоюза обязуется:

5.5.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением в образовательных учреждениях законодательства о труде, в частности, выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков её выплаты.

5.5.2. Обеспечивать взаимодействие с органами исполнительной власти, органами государственного надзора для решения вопросов, связанных с реализацией права работников на своевременную и в полном объёме оплату труда.

5.5.3. Осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников образования в суды о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.5.4. Координировать деятельность первичных профсоюзных организаций по осуществлению контроля за проведением индексации денежных доходов работников, в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги, а также компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» другими республиканскими и нормативными актами.

6.1.3. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учётом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

6.1.4. 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 по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома.

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

Работодатели, с учётом мнения выборного органа 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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 126 ТК РФ).

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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.

6.1.7. 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 (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учётом дополнений и изменений, внесённых Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями статьи 4 Федерального закона Российской Федерации от 14 октября 2014 года №299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

6.1.9. Учреждение, с учётом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

6.1.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.1.11. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.1.12. Предоставлять педагогическим работникам образовательных организаций по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570.

6.1.13. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательных учреждений до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.1.14. В образовательных учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

6.2. Управление образования обязуется:

6.2.1. Обеспечивать контроль:

- за разработкой в образовательных учреждениях правил внутреннего трудового распорядка.

- за применением сверхурочных работ, допуская их только в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством;

- за предоставлением работникам социальных отпусков: по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им трехлетнего возраста, дополнительных отпусков работникам, имеющим детей.

- за предоставлением обслуживающему персоналу (уборщицам) учреждений образования, занятым уборкой туалетов и санузлов не менее половины установленного рабочего дня, дополнительного отпуска продолжительностью до четырёх календарных дней.

- за выполнением установленных действующим законодательством норм продолжительности рабочего времени и отдыха для работников отрасли;

- за соблюдением нормативных документов при сдаче в аренду помещений и оборудования.

6.2.2. Принимать меры по заключению с работниками трудовых договоров в форме контрактов только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Не допускать перезаключения бессрочного трудового договора на трудовой договор в форме контракта на основании достижения работником пенсионного возраста, если он не является обязательным для данной категории работников.

6.3. Стороны соглашения договорились, что:

6.3.1. Периоды, на протяжении которых в организациях (учреждениях) образования не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, не зависящими от работников обстоятельствами, считать рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники привлекаются к учебно-воспитательной, организационно-методической, организационно-педагогической работе в соответствии с приказом руководителя в порядке, предусмотренном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3.2. Привлечение учителей, которые осуществляют индивидуальное обучение детей по медицинским показаниям, к выполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период, осуществляется в пределах количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул.

6.3.3. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, который не совпадает с их ежегодно оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, находящихся в другой местности, осуществляется при согласии работников.

6.3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлечённых в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, которые функционируют в каникулярный период в той же местности на базе учреждений образования, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

6.3.5. Режим выполнения организационной, методической, научной работы регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами организации образования, программами, индивидуальными планами работ как непосредственно в учреждении организации, так и за его пределами.

6.4. Управление образования рекомендует руководителям учреждений:

6.4.1. Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по расписанию отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям за пределами организации образования.

6.4.2. Избегать при составлении расписаний учебных занятий нерационального использования времени педагогических работников, которые осуществляют преподавательскую работу, обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать длительных перерывов между занятиями (так называемых «окон»).

6.4.3. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий. Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

6.4.4. Осуществлять увольнение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы только после окончания учебного года.

6.4.5. Предоставлять возможность непедagogическим работникам учреждений образования, которые имеют право на преподавательскую деятельность, выполнять её в период основного рабочего времени.

6.4.6. Обеспечивать выполнение действующего законодательства в части предоставления в полном объёме гарантий и компенсаций работникам, которые направляются на повышение квалификации, подготовку, переподготовку, обучение другим профессиям с отрывом от производства.

6.4.7. Обеспечивать материальное поощрение педагогических работников, ученики которых стали победителями республиканских, всероссийских и международных ученических олимпиад, конкурсов, турниров.

6.4.8. По согласованию с профкомом образовательного учреждения утверждать:

- сметы расходов, планы использования бюджетных средств, штатное расписание, графики отпусков, учебную нагрузку педагогических работников образовательных учреждений, должностные обязанности работников;

- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;

- проведение тарификации педагогических работников;

- режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

6.5. Комитет Профсоюза примет меры по:

- обеспечению нормативными документами по вопросам трудового законодательства организации профсоюза;

- организации общественного контроля за соблюдением действующего трудового законодательства;

- обеспечению сотрудничества с органами управления образованием по предупреждению нарушений норм законодательства.

VII. Условия и охрана труда

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

7.1. Управление образования:

7.1.1. Осуществляет учёт и ежегодный анализ производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчётность по формам 7-(травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировует Профсоюз в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчётном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на

проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ) оказываемых образовательными учреждениями.

7.1.4. Контролирует обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений, за счёт собственных средств, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29.

В целях обучения руководящих работников, специалистов, уполномоченных по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда, содействует оборудованию кабинетов по охране труда.

7.1.5. Обеспечивает техническому инспектору труда профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение образовательных учреждений, их подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда и соблюдения трудового законодательства.

7.1.6. В течение действия Соглашения организует разработку Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательных учреждениях, подведомственных отделу образования, с учётом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», введённого в действие в Российской Федерации с 1 июля 2009 года; (Приказ №169-СТ от 10.07.2007 г. Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии) и Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию», утвержденного приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 21.04.2009г. №138-СТ.

7.1.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательного учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

7.1.8. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных учреждений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.9. Рекомендует подведомственным организациям предусматривать расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объёме, определённом статьёй 226 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

7.1.10. Организует приём учреждений образования к новому учебному году.

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 статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение не реже 1 раза в 5 лет специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, после перехода на нормативное подушевое финансирование.

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

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии Федеральным законом от 01.12.2014 № 386-ФЗ « О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов».

7.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда или заместителя руководителя по обеспечению безопасности деятельности образовательного учреждения, в учреждениях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьёй 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.2.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.6. Обеспечивают за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.2.8. Предусматривают участие технического инспектора труда Профсоюза, других уполномоченных профсоюзными организациями лиц в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.9. Обеспечивают обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.2.10. Обеспечивают обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда работников.

7.2.11. В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщают в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Организуют и проводят комплексные, целевые проверки образовательных учреждений по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчётов руководителей этих учреждений на заседаниях коллегии Управления образования и Президиума Феодосийской городской организации Профсоюза.

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

7.3.2. Стороны Соглашения обязуются разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья работников образования.

7.3.3. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями и руководителями образовательных учреждений:

- Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 24.07.1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

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

7.3.5. В целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности проводить смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности».

7.4. Комитет Профсоюза:

7.4.1. Принимает участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывает их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7.4.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

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

Направляет своего представителя для участия в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с работниками и обучающимися образовательных организаций (учреждений).

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

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

7.4.6. Принимает участие в республиканском туре Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.4.7. Осуществляет контроль за проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах в образовательных учреждениях в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4.8. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приёмке в эксплуатацию объектов образовательных учреждений в качестве независимых экспертов.

7.4.9. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц образовательных учреждений о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

7.4.10. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.4.11. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

7.4.12. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

7.4.13. Рассматривает на заседаниях Президиума Феодосийской городской организации Профсоюза вопросы состояния охраны труда и производственного травматизма в образовательных учреждениях.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Управление образования обязуется:

8.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, оказанию эффективной помощи учителям и молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координации работы организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

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

8.1.4. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений, создавать необходимые безопасные и комфортные условия труда для работников сферы образования.

8.1.5. Информировать 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 с их экономическим обоснованием и планом мероприятий по обеспечению занятости работников. Трёхмесячный период используется для принятия мер, направленных на снижение уровня сокращения численности работников.

8.2. Стороны считают, что:

8.2.1. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Республики Крым, педагогических работников муниципальных образовательных учреждений осуществляются аттестационными комиссиями, сформированными Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым, с участием представителей Крымской республиканской организации Профсоюза.

8.2.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в три года на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно сформированными образовательными учреждениями, в состав которых включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. При подготовке и проведении аттестации Стороны гарантируют работникам образования предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение №1).

8.2.4. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.2.5. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника она может быть продлена в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с абзацем четвертым пункта 5 статьи 55 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 "Об образовании";

- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

Со дня выхода педагогического работника на работу, действие имевшейся у него квалификационной категории продлевается по его заявлению, в зависимости от продолжительности вышеуказанных периодов Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым на срок до двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории в указанные периоды, действие квалификационной категории продлевается со дня выхода на работу, при условии, если заявление о продлении квалификационной категории подано работником в течение одного месяца со дня выхода на работу. При окончании срока действия квалификационной категории после выхода на работу, действие квалификационной категории продлевается со дня истечения срока ее действия, при условии, если заявление о продлении квалификационной категории подано в течение одного месяца со дня истечения срока ее действия.

В случае возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательного учреждения, со дня выхода на работу действие первой или высшей квалификационной категории по заявлению работника продлевается на срок до двух лет.

В случае закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт педагогическому работнику продлевается срок действия первой или высшей квалификационной категории до 2 лет, при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном учреждении.

8.2.6. В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, имеющаяся у них квалификационная категория, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о продлении первой или высшей квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление действия квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

Квалификационная категория не продлевается педагогическим работникам, которым осталось менее двух лет до наступления права на досрочную пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей.

8.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период с 1 марта по 30 апреля текущего учебного года (за исключением окончания продленного срока действия квалификационной категории в случаях, указанных в пунктах 8.2.5 и 8.2.6. настоящего Соглашения), квалификационная категория педагогического работника продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года.

В случае если работнику устанавливается первая квалификационная категория, ранее установленная высшая квалификационная категория сохраняется до окончания срока её действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, за ним сохраняется ранее установленная высшая квалификационная категория до завершения срока её действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

8.2.8. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почётными званиями, награждённым правительственными, государственными наградами, по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, удостоенным почётными званиями, награждённым правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Указанной в пунктах 8.2.7. и 8.2.8 льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

8.2.9. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Учитель года», «Воспитатель года», конкурсы профессионального мастерства

и другие), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

8.2.10. Педагогическим работникам, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодёжи («Учитель года», «Воспитатель года», конкурсы профессионального мастерства и другие) по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов. Указанной в 8.2.9. и 8.2.10. льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

8.2.11. Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награждённым почётными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, по личному заявлению и на основании представлений руководителей образовательных учреждений и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награждённым почётными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", по личному заявлению и на основании представлений руководителей образовательных учреждений и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет. Указанной в настоящем пункте льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Работа в качестве эксперта республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодёжи учитывается при аттестации на высшую квалификационную категорию.

8.2.12. Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных Соглашением.

Решение об оплате труда с учётом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник по должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Основанием для принятия решения об учёте имеющейся квалификационной категории при оплате за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, является письменное заявление работника.

В случаях, не предусмотренных настоящим Соглашением, вопрос о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при работе по должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, рассматривается аттестационной комиссией Министерства образования, науки и молодежи на основании письменного заявления работника и письменного представления руководителя образовательного учреждения, в котором работник работает в должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории.

8.2.13. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Рекомендуется аналогичные особенности аттестации педагогических работников закреплять и в коллективных договорах образовательных учреждений.

8.2.15. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Феодосийская городская организация Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников.

8.3. Стороны совместно:

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

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

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений образования.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации;
- интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.4.2. Совместно организовывать и проводить муниципальные этапы республиканских туров Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года».

Содействовать проведению муниципальных этапов республиканских туров всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, финансируемых из средств федерального бюджета и бюджета Республики Крым, с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей.

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

8.4.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав, льгот и гарантии, предусмотренных действующим законодательством и коллективными договорами работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, уменьшением педагогической нагрузки;
- в случаях сокращения длительности рабочего времени на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Комитета Феодосийской городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения;

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

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

8.6. Стороны Соглашения рекомендуют руководителям образовательных учреждений:

8.6.1. Проводить совместные консультации с Управлением образования и Комитетом Профсоюза по вопросу возникновения обоснованной необходимости сокращения численности работников.

8.6.2. Принимать меры по трудоустройству на свободные и вновь созданные рабочие места в учреждениях образования незанятого населения, зарегистрированного в государственной службе занятости, в соответствии с квалификационными требованиями, предоставляя при этом преимущественное право профессионально опытным работникам и выпускникам учреждений образования.

8.6.3. Создавать педагогическим работникам такие условия труда, которые максимально содействовали бы обеспечению продуктивной занятости и зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующей пенсии:

- при увольнении педагогических работников освобожденные часы распределять, в первую очередь, между работниками, которые имеют неполную недельную нагрузку;

- передавать учебные часы по отдельным предметам в начальных классах, в т. ч. иностранного языка, физической культуры, музыки, изобразительного искусства только специалистам при наличии объективных причин и обязательного письменного согласия учителей начальных классов, обеспечивая при этом оплату труда.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

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

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

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

9.2. В целях социальной защиты работников отрасли **стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:**

- социальную выплату в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний в размере не менее должностного оклада (тарифной ставки) в пределах выделенных бюджетных ассигнований;

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

- установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;

- по возможности предоставление работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, одного свободного дня в месяц, или, с учётом специфики учебного процесса для педагогов образовательных организаций всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемых;

- предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

– бракосочетание работника – три рабочих дня;

– бракосочетание детей – один рабочий день;

– родителям первоклассников – 1 сентября;

– родителям выпускников в день последнего звонка;

– смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;

- предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- предоставление неосвобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных учреждений дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- выплату работникам образовательных учреждений при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений – в размере должностного оклада.

Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

9.3.2. Перечисляют на счёт городской профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда.

9.4. Управление образования обязуется:

9.4.1. Содействовать решению вопросов по регулярному бесплатному подвозу педагогических работников сельской местности к месту работы и домой.

9.4.2. Принимать меры по:

- улучшению жилищного обеспечения педагогических работников, их кредитования на строительство жилья;
- проведению обязательных бесплатных медицинских осмотров работников;

9.4.3. Управление образования при формировании предложений к проекту бюджета на очередной финансовый период учитывать объём средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счёт средств бюджета.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Принимать меры по обеспечению соблюдения действующего законодательства:

- в сфере трудовых отношений;
- при обеспечении социальных гарантий и льгот работникам образования, членам их семей и пенсионерам, которые ранее работали в отрасли образования, молодым специалистам в случае переезда их в другую местность в связи с направлением на работу по окончании учебного заведения.

9.5.2. Осуществлять репрофилирование, закрытие, ликвидацию, смену форм собственности объектов образования, только по согласованию с профсоюзными организациями.

9.5.3. Принимать совместные меры по внедрению негосударственного пенсионного обеспечения и обязательного профессионального страхования работников образования.

9.5.4. Продолжать проведение спартакиад, фестивалей, конкурсов художественной самодеятельности среди работников образования.

9.5.5. Проводить ежегодные смотры на лучшую организацию оздоровления работников образования и их детей.

9.5.6. Добиваться от местных органов власти выделения образовательным учреждениям, профсоюзным организациям средств на проведение в трудовых коллективах культурно-массовой и оздоровительной работы.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Стороны признают, что

10.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым «О профессиональных союзах» от 29 декабря 2014 года №64 –ЗРК/ 2014г., иными законами Российской Федерации и Республики Крым, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

10.1.2. Стороны рекомендуют руководителям образовательных учреждений:

- активизировать сотрудничество с профсоюзными организациями по всем вопросам обеспечения надлежащего статуса педагогических работников, повышения уровня социально-экономической защиты работников образования и лиц, которые обучаются;

- воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены, как вмешательство в уставную деятельность Профсоюза;

- содействовать обучению профсоюзных кадров и актива, повышению их квалификации;

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

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

10.2.2. Предоставлять выборному органу территориальной и первичной профсоюзной организации независимо от численности работников:

- бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, 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 (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений,
- безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счета организации на расчётный счёт городской профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением.

Перечисление средств производится в полном объёме 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 признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

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

10.3.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.2. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, 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 учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от неё 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, соглашением.

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

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений настоящего Соглашения.

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

10.6.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

10.6.2. За освобождёнными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

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

10.7. Комитет Профсоюза обязуется:

10.7.1. Усилить разъяснительную работу о деятельности Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, её выборных органов в части защиты прав членов профсоюза путём повышения роли профсоюзных собраний, активизации работы постоянных комиссий профкомов, информирования членов профсоюза.

10.7.2. Своевременно информировать местные, первичные профсоюзные организации о нормативных документах, которые касаются социально-экономических интересов работников образования и обучающейся молодёжи.

10.7.3. Направлять работу Профсоюза на организацию контроля за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, условий нормирования труда, распределения учебной нагрузки, соблюдения в образовательных учреждениях трудового законодательства.

10.7.4. Проводить разъяснительную работу о трудовых правах и гарантиях работников, а также о формах и методах их защиты.

10.7.5. Оказывать содействие в реализации прав профсоюзных органов, по предъявлению требований собственникам или уполномоченным им органам по расторжению трудового договора (контракта) с руководителем учреждения, если он нарушает законодательство о труде, коллективные договоры и соглашения.

10.7.6. Организовать предоставление помощи выборным органам Профсоюза в проведении колдоговорной кампании с целью обеспечения:

- соответствия законодательству норм коллективных договоров по вопросам оплаты труда, режима работы, охраны труда, предоставления отпусков, жилищно-бытового обеспечения, оздоровления, отдыха;
- ответственности сторон за невыполнение условий коллективных договоров;
- решения через коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством.

10.7.7. Развивать сотрудничество городской организации Профсоюза с Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, Инспекцией по труду Республики Крым в целях обеспечения контроля за соблюдением действующего трудового законодательства.

10.7.8. Содействовать распространению практики предоставления выборными органами Профсоюза интересов работников в комиссиях по трудовым спорам, судах.

10.7.9. Информировать Управление образования о фактах нарушения прав и гарантий деятельности Профсоюза в образовательных учреждениях с целью принятия соответствующих мер.

XI. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность сторон

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

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

11.3. Стороны обеспечивают контроль за выполнением данного Соглашения и коллективных договоров.

11.4. Не реже одного раза в полугодие анализируется и обобщается ход выполнения Соглашения, принимаются дополнительные меры по его реализации.

11.5. Информация о выполнении настоящего Соглашения систематически доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, первичных организаций Профсоюза.

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

11.7. Соглашение подписано в трех идентичных экземплярах, которые хранятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

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

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

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

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

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

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

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

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

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

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

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

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

В местных соглашениях, коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014г. №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный №32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

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

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</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>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</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 профилю работы по основной должности)</p>

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель