

**Территориальное отраслевое соглашение  
по регулированию социально-трудовых и  
связанных с ними экономических  
отношений в сфере образования  
Черемховского района  
на 2022 – 2025 годы**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Администрация Черемховского районного муниципального образования (далее Администрация района), Отдел образования администрации Черемховского районного муниципального образования (далее Отдел образования), представляющий интересы работодателей, Черемховская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), представляющая интересы работников системы образования Черемховского района, именуемые в дальнейшем совместно «Стороны», заключили Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Черемховского района (далее – Соглашение).

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в сфере образования на уровне Черемховского районного муниципального образования, устанавливающим работникам образования общие условия оплаты труда, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников и работодателей образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Отдел образования.

1.4. Положения Соглашения:

- обязательны для муниципальных образовательных организаций;
- применяются при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

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

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

Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников образовательных организаций.

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

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 июня 2022 года и действует по 31 мая 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 28 февраля 2025 года.

1.9. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Отдел образования доводит текст Соглашения и изменения (дополнения) к нему до образовательных организаций, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций.

## **II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:**

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

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

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

2.4. Содействовать заключению в установленном порядке коллективных договоров между работниками и работодателями, оказывать необходимую методическую помощь сторонам социального партнерства и их представителям при подготовке проектов коллективных договоров.

**Администрация района и Отдел образования обязуются:**

2.5. Направлять в Профсоюз в целях учета мнения проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников.

2.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов Профсоюза в работе комиссии по аттестации кандидатов на должность руководителя, руководителей образовательных организаций, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, других комиссий, создаваемых для решения вопросов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

**Отдел образования и Профсоюз обязуются:**

2.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов образовательных организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

**Отдел образования обязуется:**

2.9. Обеспечивать соблюдение установленных прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, их выборных органов в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, информацию о состоянии условий и охраны труда, другую необходимую информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников.

2.11. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций возможность размещения информации о своей деятельности на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

**Профсоюз обязуется:**

2.12. Содействовать обучению представителей сторон социального партнерства в образовательных организациях аспектам социального партнерства в соответствии с законодательством.

2.13. Осуществлять контроль за выполнением в образовательных организациях условий коллективных договоров, настоящего Соглашения.

2.14. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.15. Содействовать предотвращению в образовательных организациях возникновения коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**Отдел образования и Профсоюз при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

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

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

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

3.4. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.5. Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы и (или) в объеме учебной нагрузки, установленной в предыдущем учебном году.

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

#### **Отдел образования и Профсоюз договорились:**

3.7. Совместно обеспечивать выполнение требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательных организаций.

3.8. Считать массовым высвобождением расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками в связи с ликвидацией

образовательной организации или ее реорганизацией, требующей сокращения численности или штата работников, в соответствии со следующими критериями:

а) ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в течение 30 календарных дней, но:

- не менее 10 человек в образовательной организации, расположенной в городском населенном пункте;

- не менее 5 человек в образовательной организации, расположенной в сельском населенном пункте;

- не менее 3 человек в малокомплектной образовательной организации.

3.9. Лицам, трудовой договор с которыми был расторгнут в случае сокращения численности или штата работников, предоставлять преимущественное право на трудоустройство и возвращение в организацию в случае открывшихся вакансий.

**Отдел образования в сфере трудовых отношений обязуется:**

3.10. При возложении на учителей образовательных организаций, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать данные организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включать в учебную нагрузку учителей.

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации в соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, в случае если длительность периода трудоустройства превышает один месяц, производится выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, а также средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения, при условии, что в течение четырнадцати дней со дня увольнения работник обратился орган службы занятости и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

3.12. Установить для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в сельской местности, и не относящихся к категории педагогических работников, 36-часовую рабочую неделю с сохранением выплаты заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.13. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять за педагогическими работниками объем учебной нагрузки, установленный в предыдущем учебном году, а также преемственность классов, за исключением случаев сокращения количества часов по учебным программам (планам), уменьшения количества классов-комплектов.

3.14. Привлекать работников учреждений к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с письменного согласия и за дополнительную оплату.

### **Отдел образования обязуется:**

3.15. Ежегодно проводить анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по должностям, профессиям, специальностям.

3.16. Принимать меры по закреплению кадров в образовательных организациях Черемховского районного муниципального образования.

3.17. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

### **Профсоюз обязуется:**

3.18. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, настоящего Соглашения.

3.19. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям образовательных организаций помощь в вопросах:

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

3.20. Информировать Отдел образования о выявленных нарушениях трудового законодательства в образовательных организациях с целью принятия соответствующих мер и досудебного разрешения трудовых споров.

3.21. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

## **IV. ОПЛАТА ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Стороны исходят из того, что Отдел образования:

4.1. Разрабатывает примерное положение об оплате труда работников образовательных организаций, изменения в него с участием Профсоюза.

4.2. Предусматривает в примерном положении об оплате труда:

а) зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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

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

в) формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

д) обеспечить прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных организаций выплат компенсационного и стимулирующего характера;

е) определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательных организаций.

#### **Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

4.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.5. 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, в случаях, предусмотренных в Приложении 1 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).



4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в порядке и размере, которые определены ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Отдел образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны:

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

- обеспечить заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, а также такие обязательные условия оплаты труда, как:

- а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

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

- г) виды и условия установления премиальных выплат со ссылкой на локальный нормативный акт.

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

4.9. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

4.10. Устанавливать в течение первых трех лет работы надбавку с учетом педагогической нагрузки молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях:

– за первый год работы – 50% размера оклада (ставки);

– за второй год работы – 30% размера оклада (ставки);

– за третий год работы – 20% размера оклада (ставки).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

- работа в образовательной организации по специальности.

Статус молодого педагога присваивается руководителем образовательной организацией однократно. При этом в случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в течение месяца в другую (в пределах Черемховского районного муниципального образования) статус молодого специалиста за ним сохраняется.

4.11. При исполнении обязанностей временно отсутствующего учителя, другого педагогического работника, без освобождения их от работы, определенной трудовым договором, производить доплату. Размер доплаты

устанавливать по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.12. Работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР производить доплату в размере 20% оклада (ставки заработной платы).

4.13. Работникам за заслуги в сфере образования и науки, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР (нагрудные значки и знаки, почетные звания) производить доплату в размере 10% оклада (ставки заработной платы).

4.14. Работникам организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» производить доплату в размере 10% оклада (ставки заработной платы).

**Стороны считают необходимым:**

4.15. Проводить мониторинги систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами;

4.16. Разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

**Профсоюз обязуется:**

4.17. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе по вопросам оплаты труда.

4.18. Рассматривать обращения членов Профсоюза по вопросам оплаты труда и принимать по ним соответствующие меры реагирования (оказывать членам Профсоюза необходимую правовую помощь, обеспечивать защиту их трудовых прав, обращаться в органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства).

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности, приказом от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе, санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также для проведения вакцинации от новой корона вирусной инфекции Covid-19;

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

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

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

5.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по правилам, установленным трудовым законодательством.

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

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

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

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

5.10. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при

увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 года № 169).

5.11. Работникам, с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

5.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.13. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работнику по его заявлению предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

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

5.15. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске,

присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно указанным приказом, определяются коллективным договором.

5.16. Администрация района и Отдел образования устанавливают руководителям образовательных организаций ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

**Отдел образования обязуется:**

6.1. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в муниципальной образовательной организации Черемховского районного муниципального образования.

6.2. Предоставлять помещения и технические средства для проведения фестиваля самодеятельного художественного творчества работников образовательных организаций Черемховского районного муниципального образования.

6.3. Предоставлять работникам образовательных организаций и членам их семей во внеурочное время условия и возможность использования помещений образовательных организаций (спортивные залы, спортивные площадки) для самостоятельных занятий спортом и физической культуры.

**Профсоюз обязуется:**

6.4. Оказывать членам Профсоюза материальную помощь в случаях и размерах, устанавливаемых Положением о социальной защите членов Профсоюза.

6.5. Выступать учредителем специального приза членам Профсоюза - победителям районных конкурсов профессионального мастерства.

**Отдел образования и Профсоюз обязуется:**

6.6. Организовывать и финансировать проведение фестиваля самодеятельного художественного творчества работников образовательных организаций Черемховского районного муниципального образования и туристического слета работников образования.

## **VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных организациях, Стороны договорились о следующем:

**Администрация района и Отдел образования:**

7.1. Предусматривают ежегодное выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, санитарно-гигиеническое обучение, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, других мероприятий по охране труда в образовательных организациях.

7.2. Осуществляют руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях, координируют деятельность работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

а) обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) обеспечивают проведение оценки уровней профессиональных рисков;

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

г) обеспечивают проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств организации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, прохождением санитарного минимума (обучение персонала безопасным методам и приемам работы), гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

д) обеспечивают работников за счет средств организации сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выделяют компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) связанных с загрязнением.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на их приобретение, определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему;

е) обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;



ж) организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

з) создают в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

и) обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением работодателем норм и правил по охране труда;

к) освобождают работников (председателей первичных профсоюзных организаций, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда) от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.3. Содействуют созданию в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек.

#### **Отдел образования:**

7.4. Осуществляет учредительный контроль в подведомственных образовательных организациях за соблюдением нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.

7.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях при проведении образовательной деятельности, профессиональных заболеваний, представляет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.6. Обеспечивает включение внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза в комиссии по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих отдых детей, перед началом летней оздоровительной компании.

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

### **Отдел образования и Профсоюз:**

7.8. Ведут учет и проводят мониторинг по несчастным случаям и условиям труда в образовательных организациях. Доводят до сведения образовательных организаций результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом.

7.9. Обеспечивают контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений учреждений образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.10. Оказывают помощь образовательным организациям в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.

7.11. Организуют проведение семинаров-совещаний по охране труда.

### **Профсоюз:**

6.12. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ, статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.13. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.14. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.15. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

7.16. Участвует в рассмотрении трудовых споров, жалоб и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.17. Содействует в реализации 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.

7.18. Рассматривает на заседаниях выборного профсоюзного органа вопросы выполнения Соглашения, соблюдения законодательства по охране труда в учреждениях образования района (города).

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

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

- организаций, осуществляющих отдых детей перед началом летней оздоровительной кампании.

## VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Стороны** признают Профсоюз, первичные профсоюзные организации полномочным представителем работников в сфере социально-трудовых прав, профессиональных интересов и обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

8.1. 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.

8.2. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

8.5. Членов выборных профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы в образовательной организации, освобождать от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе созываемых профессиональными союзами конференций, для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, других мероприятий, проводимых по решению выборных органов Профсоюза.

8.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Перечисление указанных средств производить в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

Стороны исходят из того, что:

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

Администрация обязуется:

8.8. Предоставлять выборному органу Профсоюза безвозмездно необходимые помещения (как минимум одно), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы самого выборного органа и проведение собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного органа Профсоюза.

## IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонам Соглашения, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.2. Информация о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании представителей сторон социального партнерства и доводится до сведения работников образовательных организаций.

9.3. 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.

Соглашение подписано « 1 » июня 2022 г.

Мэр  
Черемховского района

Начальник  
отдела образования

Исполняющий  
обязанности  
Председателя районной  
организации Профсоюза



Приложение № 1

к Территориальному отраслевому  
соглашению по регулированию  
социально-трудовых и связанных с ними  
экономических отношений в сфере  
образования Черемховского района на  
2022 – 2025 годы

**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 течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», сохранить за педагогическим работником, установленную квалификационную категорию, 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;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

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	учитель; воспитатель (независимо от типа

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	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
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель
Руководитель физического воспитания	Учитель
Мастер производственного обучения	Учитель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель
Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель;

Прошито, пронумеровано  
На 22 (двадцать два) листах  
Главный специалист сектора по труду  
отдела экономического  
прогнозирования, анализа и координации  
администрации Мировского района (Мировская)

