

СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией Воскресенского муниципального района,
управлением образования администрации Воскресенского муниципального
района и Воскресенской районной организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2015 – 2017 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее трехстороннее Соглашение (в дальнейшем Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Саратовской области, Соглашением между администрацией Воскресенского муниципального района, управлением образования администрации Воскресенского муниципального района и Воскресенской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы и направлено на осуществление комплекса мер по обеспечению трудовых, профессиональных, социально-экономических и правовых гарантий работников образовательных организаций Воскресенского муниципального района.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- администрация Воскресенского муниципального района (в дальнейшем – Администрация) – от исполнительной власти
- управление образования администрации Воскресенского муниципального района (в дальнейшем – управление образования) – от имени работодателей
- Воскресенской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – районная организация Профсоюза) – от имени членов Профсоюза.

Действие Соглашения распространяется на всех работников образовательных организаций, первичные профсоюзные организации которых входят в Воскресенскую районную организацию Профсоюза, а также на работников организаций, делегировавших Воскресенской районной организации Профсоюза право на заключение данного Соглашения.

1.3. Соглашение вступает в силу с 1 января 2015 года и действует до 31 декабря 2017 года. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Соглашение может быть изменено или дополнено только по взаимной договоренности сторон.

Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения администраций и профсоюзных организаций образовательных организаций Воскресенского муниципального района.

1.4. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.5. Положения настоящего Соглашения обязательны для образовательных организаций Воскресенского муниципального района и должны быть учтены при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками образовательных организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах организаций с учетом особенностей деятельности, при наличии финансовых возможностей, за счет внебюджетных средств, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.6. В целях развития социального партнерства на равноправной основе создается комиссия для ведения переговоров по заключению Соглашения, по внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и для обеспечения постоянного (не реже одного раза в год) контроля над ходом выполнения Соглашения.

1.7. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании коллегии и президиума обкома Профсоюза или на пленуме обкома Профсоюза и доводятся до сведения образовательных организаций.

1.8. Управление образования и районная организация Профсоюза доводят настоящее Соглашение для использования в деятельности до руководителей образовательных организаций и первичных профсоюзных организаций и содействуют его реализации.

II. Развитие социального партнёрства и участие в управлении образованием

2.1. Администрация обязуется:

2.1.1. Своевременно и полно финансировать:

Казенные учреждения - за счет средств районного бюджета Воскресенского муниципального района.

2.1.2. При формировании проекта бюджета по образовательным организациям предусматривать в полном объеме средства, в том числе за счет субвенций из областного бюджета, для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций, компенсационных и стимулирующих выплат, повышение (индексацию) их размеров, охраны труда, пожарной безопасности, методического обеспечения, приобретения учебного оборудования и проведения ремонта в образовательных учреждениях, социальных гарантий, повышения квалификации работников.

2.2. Стороны обязуются осуществлять совместные действия, направленные на:

2.2.1. Повышение качества образования, результативности деятельности образовательных организаций по реализации приоритетных направлений развития образовательной системы, национальных проектов в сфере образования.

2.2.2. Решение в установленном порядке, при формировании проекта бюджета Воскресенского муниципального района следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников образования;
- своевременная индексация заработной платы работников образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен;
- выполнение Закона Саратовской области «Об образовании» в части оплаты труда работников образовательных учреждений, социальных выплат и компенсаций работникам;
- своевременная и полная выплата педагогическим работникам дополнительного вознаграждения за классное руководство.

2.2.3. Усиление ответственности органов местного самоуправления за материально-техническое обеспечение образовательных организаций, предоставление социальных гарантий и льгот работникам отрасли.

2.2.4. Недопущение приватизации зданий образовательных организаций

2.2.5. Проведение:

- проверок выполнения трудового законодательства по вопросам социально-трудовых отношений;

- рейдов «Как живешь, молодой учитель?»;

- смотров-конкурсов:

а) на лучшую подготовку образовательных организаций к новому учебному году;

б) на лучшую образовательную организацию по охране труда и пожарной безопасности.

2.2.6. Принятие мер по недопущению установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих муниципальных организаций, в основе которого лежат

принципы добровольности и коллегиальности при принятии решений. Мероприятия по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа учреждения осуществляются при условии обязательного участия первичных профсоюзных организаций.

2.2.7. Повышение эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций.

2.3. Администрация и управление образования обязуются:

2.3.1. Обеспечивать эффективное и экономное использование бюджетных средств по разделу «Образование». Предоставлять по запросу районной организации Профсоюза следующую информацию:

- о статистических данных по сети организаций, численности работающих;
- об исполнении бюджетных назначений, а также расчётные данные формирования проекта бюджета на последующий год;
- о выплате заработной платы работникам образовательных организаций;
- о состоянии материальной базы образовательных организаций;
- об охране труда и травматизме;
- о кадровом составе образовательных организаций.

2.3.2. В случае задержки выплаты работникам образовательных организаций заработной платы и других выплат, причитающихся им, обеспечить финансовые средства для уплаты работодателем работникам процентов (денежной компенсации) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Оказывать содействие образовательным организациям в улучшении противопожарной безопасности, условий труда.

2.3.4. Содействовать хозяйственной самостоятельности образовательных учреждений и привлечению внебюджетных источников финансирования.

2.3.5. Обеспечить выплату заработной платы работникам образовательных организаций не реже двух раз в месяц.

2.3.6. Осуществлять контроль над целевым использованием ассигнований, выделяемых на образование, содействовать своевременному и полному текущему финансированию.

2.3.7. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы и кадрового состава образовательных организаций и принимать меры по их укреплению.

2.3.8. Содействовать реализации принципа демократического управления образованием, обеспечив право педагогических работников на участие в управлении образовательными организациями.

2.3.9. По согласованию с районной организацией Профсоюза управление образования обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе коллегии, комиссий, рабочих групп, образованных для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников образовательных организаций.

2.3.10. Управление образования направляет на согласование в районную организацию Профсоюза проекты нормативно-правовых актов по вопросам социально-экономических и трудовых прав работников образовательных организаций.

2.4. Районная организация Профсоюза обязуется:

2.4.1. Анализировать поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов профсоюза предложения по улучшению работы образовательных организаций и направлять предложения в Администрацию и управление образования.

2.4.2. Осуществлять профсоюзный контроль за ходом выполнения Закона Саратовской области «Об образовании» в части оплаты труда работников образовательных организаций социальных выплат и компенсаций работникам.

2.4.3. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров.

2.4.4. Проводить юридическую экспертизу проектов нормативных правовых актов в области социальных вопросов и охраны труда.

2.4.5. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействовать с депутатами Государственной и областной Думы, с депутатами районного собрания при разработке проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование нормативной базы отрасли образования, усиление социальной защищенности работников.

2.5. Стороны рекомендуют работодателям образовательных организаций:

2.5.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, не предусмотренными Законом Саратовской области «Об образовании», за счет средств иной, приносящей доход, деятельности организации, что закрепляется в коллективных договорах и/или/ других локальных нормативных актах.

2.5.2. При принятии решения о передаче в аренду помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательной организации:

- учитывать мнение выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

- предусматривать в коллективном договоре порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении организации средств иной, приносящей доход, деятельности организации

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

3.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и образовательной организацией (работодателем), возникшие на основе письменного трудового договора, регулировать трудовым законодательством РФ, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области «Об образовании», нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором и Уставом образовательной организации.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором и другими нормативными актами образовательной организации. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

3.1.3. При приеме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

3.1.6. Работодатель создает условия и организует дополнительное профессиональное образование работников. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работника. В период нахождения на курсах повышения квалификации за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.1.7. Руководитель образовательной организации избирается общим собранием, конференцией работников /общим собранием, конференцией работников и обучающихся/ с последующим утверждением учредителем образовательной организации, либо назначается учредителем образовательной организации.

С руководителями образовательных организаций заключается либо трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор. Срок действия этого трудового договора определяется соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии со статьей 278 Трудового кодекса РФ выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

3.1.8. Педагогическая нагрузка (в т.ч. аудиторная и неаудиторная занятость) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, с чем последний знакомится под роспись.

3.1.9. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в организациях, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

3.1.10. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.1.11. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием образовательной организации на основе действующего законодательства Российской Федерации. Установление нормы рабочего времени педагогических работников производится в соответствии с порядком, предусмотренном в Приложении к Приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.1.12. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

3.1.13. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью заменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя, согласованного с профсоюзным комитетом организации.

3.1.14. Время каникул, не совпадающее с отпуском педагогических работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются руководителем общеобразовательной организации к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул.

3.1.15. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением конкретной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.1.16. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.1.17. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.1.18. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.1.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. 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.

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

3.1.21. При предоставлении педагогическим работникам отпуска за первый год работы в каникулярный период (при стаже работы до шести месяцев), 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 при увольнении.

3.1.22. Образовательная организация в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка может предоставлять работникам ежегодные дополнительные отпуска за вредные условия труда, за ненормированный рабочий день (от 3 до 14 календарных дней).

Работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в каникулярное время или в период, согласованный с руководителем учреждения, также в следующих случаях:

- при работе без больничных листов – 3 дня;
- председателям профсоюзных организаций – 6 дней за общественную работу;
- на бракосочетание работника - 3 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- при рождении ребёнка /супругу/- 2 дня;
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) – 3 дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга – 3 дня;
- родителям детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

Возможность предоставления вышеперечисленных дополнительных отпусков за счет собственных средств, в том числе за счет средств иной, приносящей доход, деятельности организации и с учетом производственных возможностей фиксируется в коллективных договорах.

3.1.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до 1

года, порядок и условия предоставления которого определены учредителем и Уставом организации (подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Закона «об образовании в Российской Федерации, ст. 335 ТК РФ). Работнику не может быть отказано в предоставлении такого отпуска.

3.2. Районная организация Профсоюза обязуется:

3.2.1. Представлять и защищать трудовые, социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

3.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, социальных гарантий работников образования, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

IV. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников образовательной организации в течение 90 календарных дней.

4.1.2. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях, председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.1.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения профкома образовательной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

4.2.1. Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам до расторжения трудового договора оплачиваемого времени для поиска новой работы.

4.2.2. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.3. Управление образования обязуется:

4.3.1. Принимать меры по обеспечению занятости, не допускать массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников отрасли при реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

4.3.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в

них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям) для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организаций.

4.3.3. Разрабатывать систему мер повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

4.3.4. Рекомендовать руководителям образовательных организаций осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение различных категорий педагогических работников, до начала учебного года.

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

4.4. Районная организация Профсоюза обязуется:

4.4.1. Осуществлять защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

4.4.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации образовательных организаций, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

4.4.3. Оказывать бесплатную юридическую помощь, консультировать членов Профсоюза, проводить учёбу профсоюзного актива, осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. Оплата труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, утвержденной Решением муниципального Собрания Воскресенского муниципального района от 09.06.2008 г. № 40 «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений Воскресенского муниципального района».

5.1.2. Оплата труда и стимулирования работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Воскресенского муниципального района осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Воскресенского муниципального района Саратовской области», утвержденное Постановлением администрации Воскресенского муниципального района от 27 декабря 2012 года № 852 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Воскресенского муниципального района Саратовской области.»

5.1.3. Размеры и порядок расчёта выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и включаются в коллективные договоры, Положения по оплате труда.

Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

5.1.4. Из общего фонда оплаты труда устанавливаются дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.5. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.1.6. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (в том числе в каникулярное время) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.7. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.8. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются учреждением самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством, согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда (утверждены приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579) по решению соответствующей комиссии.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда устанавливаются компенсационные коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости в размере до 0,12.

Доплата за работу в ночное время производится не ниже 35% за каждый час работы в ночное время.

5.1.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ в соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) № 5727-ТЗ от 08.12.2010 г.

5.1.10. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли вследствие невыполнения или нарушения условий настоящего или областного отраслевого Соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

5.1.11. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата труда работников образовательных организаций при замещении в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

5.1.12. За образовательными организациями признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а также на премирование работников.

5.1.13. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

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

5.1.16. Работодатель обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.2. **Стороны** при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников **исходят из того, что:**

5.2.1. Рекомендуются руководителям общеобразовательных организаций обеспечить учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими

образовательное учреждение по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.2.2. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном в Приложении к Приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.2.3. Рекомендуется учредителю при определении объема педагогической нагрузки руководителей общеобразовательных организаций предоставлять им право на ведение педагогической нагрузки в объеме не менее 6 часов аудиторной занятости в неделю, с целью сохранения права на досрочную трудовую пенсию по старости.

5.2.4. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.2.5. На педагогического работника общеобразовательной организации с его согласия работодателем могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

5.2.6. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном подпунктом 3 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.3. Управление образования обязуется:

5.3.1. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образования. Работники образовательных организаций получают заработную плату 5 числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата труда при этом производится как при простое, имевшем место не по вине работника.

5.3.2. Добиваться повышения заработной платы всех категорий работников отрасли.

5.4. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения: