

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**МЕЖДУ УПРАВЛЕНИЕМ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ**  
**НАРО-ФОМИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**  
**И НАРО-ФОМИНСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ**  
**ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА**  
**РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**  
**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**НА 2024-2027 ГОДЫ**

Начальник Управления  
по образованию Администрации  
Наро-Фоминского городского округа:

\_\_\_\_\_

В.Ф. Хлебникова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_г

Председатель Наро-Фоминской  
территориальной организации  
Профессионального союза  
работников народного образования  
и науки РФ:

\_\_\_\_\_

С.В. Николаева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_г.

## Общие положения.

**1.1.** Настоящее Отраслевое территориальное Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области от 31.03.1999 №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2023 – 2025 годы и другими законодательными и нормативными актами.

**1.2.** Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, входящих в муниципальную систему образования, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

**1.3.** Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансового обеспечения, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (*ст. 46 ТК РФ*).

**1.4.** Сторонами Соглашения являются:

профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюз) в лице Наро-Фоминской территориальной организации профсоюза (в дальнейшем – ТО) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ТО по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом (*ст. 29, 30 ТК РФ*);

Управление по образованию Наро-Фоминского городского округа (в дальнейшем – Управление), - полномочный представитель работодателей (муниципальных образовательных организаций Наро-Фоминского городского округа Московской области) (*ст. 34 ТК РФ*) орган местного самоуправления (в дальнейшем – Администрация), осуществляющий в соответствии с Уставом территории права и обязанности муниципального образования (*ст. 125 ГК РФ, ч.3 ст.45 ТК РФ*).

**1.5.** Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания \_\_\_\_\_ и действует до \_\_\_\_\_.

Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению отраслевого территориального соглашения на новый период.

**1.6.** Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных организациях Наро-Фоминского городского округа Московской области, в которых созданы первичные профсоюзные организации, рекомендуется к применению при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.7.** В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в территориальную отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее – Комиссия)

**1.8.** Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

**1.10.** В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

**1.10.1.** Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

**1.10.2.** Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

## **2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.**

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:

**2.1.** В течение одного календарного месяца с момента подписания и после уведомительной регистрации настоящего Соглашения в установленном порядке, Управление доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций, а ТО - до сведения председателей выборных профсоюзных органов.

Текст настоящего Соглашения размещается на официальных ресурсах сторон Соглашения в сети интернет.

**2.2.** Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

**2.3.** Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

**2.4.** Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления и ТО не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных организаций, а также размещается на официальных интернет ресурсах сторон Соглашения.

**2.5.** Каждая из сторон Соглашения несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (*ст. 5.27-5.34. Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации*).

**2.6.** Стороны Соглашения считают неправомерным уклонение руководителей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, настоящего Соглашения.

Стороны Соглашения считают недопустимым деятельность по созданию иного представителя работников в нарушении требований ст. 31, 37 ТК РФ, а также подмену учета мнения представительного органа работников на учёт мнения органов самоуправления образовательной организации (управляющего совета, попечительского совета, педагогического совета и др.).

**2.7.** Управление в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей образовательных организаций и должностных лиц Управления.

**2.8.** В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

**2.9.** Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников образовательных организаций, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

### **3. Экономика и управление образованием.**

**Управление обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:**

**3.1.** Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников сферы образования, направленные на обеспечение нормального функционирования образовательных организаций.

**3.2.** Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета и по внесению в течение года изменений в утвержденный бюджет.

**3.3.** При увеличении прожиточного минимума на душу населения в районе более чем на 6% по сравнению с предыдущим расчетным периодом производить индексацию заработной платы работников в соответствующих размерах.

**3.4.** Информировать в установленном порядке ТО Профсоюза по вопросам, выносимым на рассмотрение Управления, касающимся социально – трудовых отношений в системе образования.

Включить ТО Профсоюза в перечень организаций, которым осуществляется рассылка нормативных правовых актов, принимаемых Администрацией и касающихся социально-трудовых отношений в системе образования.

Предоставлять ТО Профсоюза по его запросу информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому увольнению работников, а также другую необходимую информацию.

**3.5.** Способствовать сохранению статуса муниципальных образовательных организаций в организационно-правовой форме учреждения.

При реорганизации или ликвидации образовательных организаций обеспечить участие представителей соответствующих выборных органов Профсоюза в комиссиях по реорганизации, ликвидации образовательных организаций. *(Участие Профсоюза в работе приватизационных комиссий в организациях и учреждениях осуществляется в соответствии со ст. 21. Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

**3.6.** Рекомендовать работодателям закреплять в уставе образовательной организации порядок принятия решения о назначении представителя работников автономной образовательной организации членом наблюдательного совета, а при досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного совета.

**3.7.** Способствовать обеспечению в образовательных организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу изменения типа образовательной организации на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления образовательной организации и закреплению в уставах образовательных организаций порядка управления образовательной организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономную организацию.

**3.8.** Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

**3.9.** Своевременно выделять из бюджета ассигнования для обеспечения:  
учебного и воспитательного процессов материалами, пособиями, оборудованием;  
повышения квалификации работников образовательных организаций, осуществления дополнительного профессионального образования, если это является обязательным условием выполнения работниками определенных видов деятельности;  
выполнения мероприятий, предусмотренных пунктом 8.1.8. настоящего Соглашения;

проведения своевременного капитального ремонта зданий образовательных организаций.

**3.10.** Обеспечить своевременное перечисление соответствующих бюджетных средств для уплаты коммунальных платежей за обеспечение муниципальных образовательных организаций необходимыми водо-, газо-, тепло-, энергоресурсами, а также возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

**ТО обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:**

**3.11.** Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ТО по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом.

**3.12.** Оказывать представителям работодателей и работников образовательных организаций, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

**3.15.** В необходимых случаях инициировать проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

**В целях развития социального партнерства Стороны договорились совместно:**

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

**3.17.** Содействовать заключению коллективных договоров в образовательных организациях. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые

отношения в системе образования в Московской области, на 2023 – 2025 годы и настоящим Соглашением.

**3.18.** Включать для проведения взаимных консультаций представителей ТО Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально - трудовых отношений.

**3.19.** В целях снижения социальной напряженности, Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам.

**3.20.** Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству.

**3.21.** Участвовать в проведении районных этапов конкурсов профессионального мастерства по профессиям «Учитель года», «Воспитатель года» и других конкурсов, спартакиад, смотров художественной самодеятельности и т.п.

**3.22.** Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза в образовательных организациях.

**3.23.** Стороны настоящего Соглашения договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, избыточной документации:

**3.23.1.** Требовать от работодателей, общеобразовательных организаций, реализующих основных общеобразовательных программы, соблюдения требований Перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, утверждённого приказом Министерства просвещения России от 21.07.2022 N 582;

**3.23.2.** Рекомендовать работодателям, образовательным организациям, реализующим образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, при определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению документации, использовать разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных организаций Профсоюза.



**3.23.3.** Рекомендовать руководителям образовательных организаций, исключить дублирование на бумажных носителях документации, заполняемой в электронной форме.

**3.24.** Стороны настоящего Соглашения считают целесообразным:

**3.24.1.** Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

**3.24.2.** При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, в том числе в целях осуществления рейтинга образовательных организаций, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

#### **4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

**Стороны обязуются выполнять следующие положения:**

**4.1.** Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), регулируются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором и трудовым договором.

**4.2.** Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается 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, в соответствии со ст. 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При заключении срочных трудовых договоров в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, или заключении дополнительных соглашений к трудовому договору, изменяющих условие о неопределённом сроке трудового договора, с лицами являющимися членами Профсоюза работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

**4.3.** Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка** (могут являться приложением к коллективному договору).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте **Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации**, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**4.4.** При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя);
- работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается

заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

**4.5** Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором.

**4.6.** Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч. 6, ст. 58 ТК РФ*).

**4.7.** Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих, первую, высшую, или квалификационную категорию педагог – методист, педагог – наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

**4.8.** Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

**4.9.** Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

**4.10.** Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

**4.11.** Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

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

**4.12.** При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты

увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не менее чем за четыре месяца. (ч. 1, ст. 82 ТК РФ).

**4.13.** К массовому единовременному высвобождению относится:

а) ликвидация образовательной организации;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней;

**4.14.** Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пункта 7 части первой статьи 77, пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

**4.15.** Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), при передаче образовательных организаций из муниципальной собственности в государственную или наоборот, возможно только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

**4.16.** Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации 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 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена квалификационная категория.

**4.17.** Стороны рекомендуют образовательным организациям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе наряду с

основаниями, установленными частью второй статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

**4.18.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников (п.п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

**4.19.** Стороны рекомендуют образовательным организациям, предусматривать в коллективном договоре основания для выплаты двухнедельного выходного пособия при увольнении работника неизбранного на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*).

**4.20.** Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (*глава 61 ТК РФ*) по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки (*ч.5, ст. 414 ТК РФ, п. 40 Отраслевого регионального Соглашения*).

**4.21.** В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

В этом случае работодатель обязан возместить неполученный работником средний заработок за весь период задержки и приостановки работы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере *установленном статьёй 236 ТК РФ*. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается. (*Вопрос 4 Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года, п. 41 Отраслевого регионального Соглашения*)

**4.22.** Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации – членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, принимается только после взаимных консультаций с ТО Профсоюза.

**4.23.** В трудовом договоре, заключаемом Администрацией с руководителем муниципальной образовательной организации – членом Профсоюза, иные основания для прекращения трудового договора, предусмотренные частью 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, могут вводиться только с учетом мнения ТО Профсоюза.

**4.24.** Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических

работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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

Руководителям общеобразовательных организаций, с целью реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, разрешается ведение преподавательской работы в той же или другой образовательной организации для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), а руководителям профессиональных образовательных организаций - не менее 360 часов в год *(подпункт а) пункта 8 Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утверждённых Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781).*

**4.25.** Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

**4.26.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для



выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со статьёй 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

**4.27.** Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

**4.28.** Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьёй 3 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

## **5. Оплата труда.**

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в районе является кадровое укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют выполнение следующих норм:

**5.1.** Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в ... сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

**5.2.** В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере установленном статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (*ст. 236 ТК РФ*).

**5.3.** Начисленная заработная плата работнику не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее – Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате. В расчёт заработной платы, которая должна быть не меньше минимальной заработной платы, не включаются доплаты за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

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

**5.5.** Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, выполняемая

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 (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

**5.6.** Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (далее – Перечень) (приложение № 2 к Соглашению).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

### **5.7. Стороны договорились:**

Компетенцию образовательной организации по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор *(в соответствии с п. 32. Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области)*.

На установление стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций, утвержденным нормативным правовым актом Администрации *(или приказом начальника Управления образованием)* по согласованию с ТО Профсоюза.

На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

На установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

**5.8.** Образовательные организации обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

Положение о премировании в этом случае является обязательным приложением к Положению об оплате труда работников образовательной организации и коллективному договору образовательной организации.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и Положение об установлении выплат стимулирующего характера, являются обязательными приложениями к Положению об оплате труда работников образовательной организации и коллективному договору образовательной организации.

**5.9.** В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором, но не менее 30% от ставки заработной платы. *(п. 3.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха*

*педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536).*

**5.10.** Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади одного обучающегося (ребёнка), а также иных санитарно – эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом коллективным договором.

**5.11.** При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативов наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) в общеобразовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

**5.12.** Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно, исходя из стоимости недельного часа заменяющего работника.

**5.13.** Работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**5.14.** Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

**5.15.** Медицинские работники, остающиеся в штатах образовательных организаций, получают надбавки за продолжительность непрерывной работы в размере 20% оклада (ставки) - за первые три года и 30% за все последующие годы.

**5.16.** Руководителям и работникам образовательных организаций, награжденным:

1) государственными наградами:

орден Почёта;

орден Дружбы;

орден «За заслуги перед Отечеством»;

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;

медаль Пушкина;

2) ведомственными (отраслевыми) наградами:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С.Выготского;

медаль «За безупречный труд и отличие»;

медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития»;

нагрудный знак «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):

«Отличник просвещения СССР»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования;

полученные до 13.01.1999 и нагрудные знаки:

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почетный наставник»;

«За верность профессии»;  
«Молодость и Профессионализм»;  
«Почетный наставник»;  
«Молодой ученый»;

может выплачиваться ежемесячная надбавка в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций.

Данные выплаты производятся в пределах выделенных образовательной организации средств за счет фонда стимулирующих выплат или из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Решение о повышении ставки заработной платы принимает образовательная организация.

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой награды) повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

**5.17.** При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»*).

**5.18.** Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»*).

**5.19.** Индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, детей - инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, детей имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом образовательной организации в пределах средств на выполнение муниципального задания в соответствии с нормативами.

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 начала летних каникул (*пункт 2.6. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601*).

**5.20.** Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективных договорах.

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

**5.22.** Стороны пришли к соглашению и считают необходимым закреплять в коллективных договорах следующие положения:

**5.22.1.** 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 № 6 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

**5.22.3.** Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).



**5.22.4.** О сохранении, в целях материальной поддержки, за педагогическими и руководящими работниками образовательных организаций условий 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 — до двух лет;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - до одного года;

в) по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - до одного года;

г) по окончании исполнения полномочий освобождённых профсоюзных работников — до двух лет;

д) возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям — до одного года;

е) 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;

ж) 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, - до одного года.

**5.22.5.** В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до выхода на пенсию осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

**5.23.** Стороны Соглашения считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

**5.24.** Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

**6.1.** Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (*ст. 190 ТК РФ*).

**6.2.** Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 ТК РФ*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждой образовательной организации.

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 России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (либо нормативно-правовым актом изданным взамен его) (далее — приказ № 536), предусматривая в них в том числе:

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

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

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

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, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

ж) 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;

**6.3.** Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Категории работников с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 3 к настоящему Соглашению (*ст. 101 ТК РФ*).

Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 4 к настоящему Соглашению (*в случае наличия, указывается нормативный правовой акт органов местного самоуправления ст. 119 ТК РФ*).

**6.4.** Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.5.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

**6.6.** Работодатели с учетом 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 непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (*часть 4 статьи 124 ТК РФ*).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*).

Если отпуск своевременно не оплачен, то по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

**6.7.** При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения

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. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

**6.8.** Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (либо нормативно-правовым актом изданным взамен его).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

**6.9.** Работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях (*ст. 116 ТК РФ*):

- учителя и преподаватели при подмене временно отсутствующих учителей - из расчета один день за шесть подмен;

- при работе без больничных листов - из расчета три календарных дня за каждое полугодие;

- председатели профсоюзных комитетов и профорганизаций - десять календарных дней в год за общественную работу;

- заместители председателя профсоюзных комитетов и профорганизаций (работающие в структурных подразделениях, в комплексах)- 5 дней в год за общественную работу,

- библиотекари (заведующие библиотеками) - четырнадцать календарных дней.

**6.10.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящего пункта, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики – 35 календарных дней;

повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, основания для предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска.

**6.11.** Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.12.** Работникам образовательных организаций, *при наличии средств экономии фонда заработной платы*, предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации –   2   календарных дня;

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

Оплачиваемые свободные от работы дни не подлежат суммированию с основными и дополнительными отпусками и замене денежной компенсацией.

**6.13.** Лицам, работающим по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюза и других общественных организаций), ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (*ст. 286 ТК РФ*).

Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.



**6.14.** Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

В коллективном договоре образовательной организации закрепляются следующие условия:

**6.14.1.** Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

**6.14.2.** Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

**6.14.3.** Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части (*порядок деления длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части закрепляются в коллективном договоре*).

**6.14.4.** Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

**6.14.5.** Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется

педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

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

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

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

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

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

**6.14.9.** Условие об оплате длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

**6.15.** Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

**6.16.** Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (*ч.1, ст. 121 ТК РФ*).

**6.17.** Кроме случаев, установленных законодательством (*ч. 2, ст. 128 ТК РФ*), работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до

четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.  
(ст. 263 ТК РФ данное обязательство необходимо записывать в коллективных договорах образовательных организаций)

## **7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.**

**7.1.** Работодатель обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а работника, которому полагаются по условиям труда средства индивидуальной защиты, в обязательном порядке знакомится под роспись с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

**7.2.** Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

**7.3.** За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

должность работника входит в Перечень, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002г. № 85 (извлечение в Приложении № 5 к настоящему Соглашению);

с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

**7.4.** Работники, указанные в п. 1.4. настоящего Соглашения имеет право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

**7.5.** Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (*ст. ст. 240 - 248 ТК РФ*).

## **8. Охрана труда и медицинское обслуживание.**

### **8.1. Администрация и Управление гарантируют:**

**8.1.1.** Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях и учреждениях района (городского округа);

**8.1.2.** Содействует созданию и функционированию служб охраны труда в органах управления образованием муниципального района (городского округа), а также введения должности специалиста по охране труда в образовательных организациях, в которых численность работников превышает 50 человек (в соответствии с требованиями ст. 214, 217 и 223 ТК РФ).

**8.1.3.** Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда руководителей и специалистов органов управлений образованием муниципальных районов, образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (ред. от 30.12.2022) "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда").

**8.1.4.** Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

**8.1.5.** Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в регионе и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), для последующего ежегодного рассмотрения их на коллегии министерства, осуществляющего управление в сфере образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

**8.1.6.** Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует территориальную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медицинских осмотров и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

**8.1.7.** Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях \_\_\_\_\_ муниципального района (городского округа) Московской области (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России).

**8.1.8.** При разработке проекта территориального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение сертифицированных СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

**8.1.9.** Добивается выполнения образовательными организациями требований и норм охраны труда работников образования и их прав на безопасные рабочие места.

**8.1.10.** Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

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

**8.1.12.** Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

**8.1.13.** Направляет в территориальную организацию Профсоюза все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

**8.1.14.** Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственный допуск в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях региона без предварительного уведомления, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

**8.1.15.** Координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны обеспечить за счет работодателей:

**8.1.15.1.** Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек за счёт средств бюджета, в соответствии с перечнями и в порядке, предусмотренные Приказами Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры" и Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

**8.1.15.2.** Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

**8.1.15.3.** Предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими

нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

**8.1.16.** Предлагает представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

**8.1.17.** Реализуют право образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

**8.1.18.** Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

## **8.2. Территориальная организация Профсоюза:**

**8.2.1.** Имеет в своем составе внештатного технического инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

**8.2.2.** Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза.

**8.2.3.** Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов по охране труда организаций Профсоюза.

**8.2.4.** Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

**8.2.5.** Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

**8.2.6.** Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

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

**8.2.8.** Сообщает главному техническому инспектору труда Профсоюза о групповых, тяжёлых и несчастных случаях со смертельным исходом, происшедшими с работниками

образования, в соответствии со ст.229 ТК РФ, для участия в комиссии по расследованию этих несчастных случаев.

**8.2.9.** В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждениях образования, информировать Управление образованием на муниципальном уровне.

**8.2.10.** Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

**9.1.** Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников образовательных организаций договорились обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от платных услуг при заключении коллективных договоров в образовательных организациях.

**9.2.** Стороны настоящего Соглашения исходят из того, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее -ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА, в том числе «пробного» ГИА, с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА.

**9.3.** Работники образовательных организаций при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеют право на материальную помощь на лечение в размере среднемесячной заработной платы *или в размере 50% среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ)* из средств экономии фонда оплаты труда *или из средств, полученных от приносящей доход деятельности*

**9.4.** Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в



размере среднемесячной заработной платы (*исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ*), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре образовательной организации из средств экономии фонда оплаты труда *или из средств, полученных от приносящей доход деятельности*.

**9.5.** Работники образовательных организаций оплачивают не более 10% стоимости путевки в детских оздоровительных лагерях.

**9.6.** Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

работник заключает с работодателем ученический договор;

## **10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.**

**10.1.** Права профсоюзного органа образовательной организации и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

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

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

**10.2.2.** Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум

одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (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 организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

**10.2.4.** Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

**10.2.5.** 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.

**10.2.6.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работника, в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская их задержки.

Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

**13.3.** Взаимодействие работодателей образовательных организаций с выборным органом первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 Трудового кодекса Российской Федерации);

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющего собой принятие решения работодателем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон);

согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

**10.4.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- утверждение штатного расписания;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;

- изменение условий труда работников.

**10.5.** Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

**10.5.1.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - без предварительного согласия 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. *(пункт 93.1. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

**10.5.2.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания, 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. *(пункт 93.2. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

**10.5.3.** Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением

места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, регионального соглашения, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности. *(пункт 93.3. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

**10.5.4.** Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, профсоюзные активисты (внештатные инспектора, члены молодежных советов и другие), освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов, советов и семинаров - совещаний. *(пункт 93.4. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

**10.5.5.** Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях, установленных коллективным договором. *(пункт 93.5. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

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

**10.6.1.** На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок. *(ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы)*

Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа

(должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки — на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза. *(пункт 94.1. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

**10.6.2.** Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением. *(пункт 94.2. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

**10.6.3.** Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем. *(пункт 94.3. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

**10.7.** 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 трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

**10.8.** Управление предоставляет выборному органу ТО Профсоюза необходимое для работы помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченных отоплением и освещением, на условиях безвозмездного пользования. *(пункт 96. Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 – 2025 годы)*

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о постоянной трехсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения территориального соглашения в сфере образования.**

#### 1. Общие положения:

1.1. Постоянная трехсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Комиссия) создается постановлением Главы администрации.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в территории.

#### 1.3. Комиссию составляют представители:

- выборного профсоюзный орган территориальной организации;
- органа управления образованием,
- администрации города (района).

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области от 31.03.1999 №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия территориального Соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Соглашения).

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на областном уровне, а также с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

#### 2. Цели и задачи Комиссии:

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

#### 2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

урегулирование разногласий, возникающих при заключении соглашений;

недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Московской области;

выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

### 3. Права Комиссии:

#### 3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;

принимать решения в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения в соответствующих органах сельских и поселковых администраций;

осуществлять контроль за выполнением Соглашения органами местного самоуправления, органом управления образованием, администрацией и профсоюзными организациями;

привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, управления образованием, профсоюза, а также независимых экспертов;

вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;

вносить предложения для рассмотрения на заседаниях местной администрации вопросы, затрагивающие экономические интересы работников;

направлять своих представителей для участия в заседаниях Администрации, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

### 4. Организация деятельности Комиссии:

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.



4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.

4.10. Материально-техническое обеспечение работы комиссии возлагается на местную Администрацию.

5. Статус члена Комиссии:

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами Российской Федерации и Московской области, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

обращаться в органы местной Администрации, органы управления образованием, РО, Совет работодателей и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;

вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения органов управления образованием, исполнительной власти, профсоюза, а также Администрации и работодателей;

вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;

знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных учреждений, расположенных на данной территории независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;

принимать участие в заседаниях местной Администрации, органа управления образованием и работы президиума ТО Профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и согласовании Сопредседателя.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

работ, при выполнении которых имеются риски  
воздействия вредных производственных факторов

Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.

Обслуживание тепло сетевых бойлерных установок в котельных.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые при уходе за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Перечень может быть дополнен, изменен.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, которым**  
**устанавливается ненормированный рабочий день.**

Руководитель (директор, начальник, заведующий)  
Заместитель руководителя, старший мастер  
Руководитель структурного подразделения  
Главный специалист (главный бухгалтер, главный инженер и т.д.)  
Методист, инструктор-методист (включая старшего)  
Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, кассир, старший кассир, счетовод  
Концертмейстер  
Педагог – организатор  
Старший вожатый  
Дежурный по общежитию  
Дежурный по режиму (включая старшего)  
Комендант общежития  
Секретарь учебной части (диспетчер)  
Шеф – повар  
Секретарь, секретарь – машинистка, секретарь – стенографистка.  
Делопроизводитель

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

### **предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных образовательных организациях Наро-Фоминского городского округа**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее – дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам образовательных организаций, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Соглашением.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства.**

*(в ред. Постановления Министерства труда и социального развития*

*Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. N 85)*

Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и / или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

**II**

Работы: по приему и выплате всех видов платежей;

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).



Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### 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

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда 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	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического

	воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

<p>квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания</p>
<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания)</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре</p>
<p>Инструктор по физической культуре</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); старший тренер-преподаватель; тренер – преподаватель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); руководитель физического воспитания</p>
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>

специалистов среднего звена	
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Заместитель руководителя по воспитательной и методической работе, заместитель руководителя по методической работе	Методист, старший методист, старший воспитатель
Педагог-организатор	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагог-организатор