

# **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

*между Департаментом образования, науки и  
молодёжной политики Воронежской области и  
Воронежским областным комитетом Профсоюза  
работников народного образования и науки РФ  
на 2014-2016 годы*

**Руководитель Департамента  
образования, науки и молодежной  
политики Воронежской области**

**О.Н.Мосолов**

**30 декабря 2013 года**

**Председатель Воронежской  
областной организации  
Профсоюза работников  
народного образования и  
науки РФ**

**Т.А.Бирюкова**

**30 декабря 2013 года**

# **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

***между Департаментом образования, науки и  
молодёжной политики Воронежской области и  
Воронежским областным комитетом Профсоюза  
работников народного образования и науки РФ  
на 2014-2016 годы***

Департамент образования, науки и  
молодежной политики Воронежской  
области  
394006 г. Воронеж, пл. Ленина, 12  
тел. 213-75-25  
форма собственности -  
государственная

Воронежская областная  
организация Профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ  
394018 г. Воронеж,  
пл. Ленина, 8,  
тел. 252-18-56  
форма собственности-  
общественная организация

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

***между Департаментом образования, науки и молодёжной политики  
Воронежской области и Воронежским областным комитетом  
Профсоюза работников народного образования и науки РФ  
на 2014-2016 годы***

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на областном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и для обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных учреждений, находящихся в ведении и пределах компетенции Департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области.

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

Содержание Соглашения определяется состоянием социально-экономического развития Воронежской области, уровнем организации социальной поддержки и защиты всего населения, реализацией на территории Воронежской области федеральных и областных программ в сфере образования.

Исходя из того, что социальная поддержка призвана обеспечить соблюдение важнейших социальных прав граждан, достижение социально приемлемого уровня жизни, основными задачами Соглашения необходимо считать:

- формирование государственной политики по отношению к системе образования во исполнение Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», которым определён ряд социальных гарантий для работников образования;

- установление органами исполнительной власти на региональном уровне дополнительных социальных льгот и гарантий для работников образования;

- создание условий для повышения статуса работника образования;

- создание благоприятных условий труда для работников образования.

Для решения поставленных задач стороны определяют:

- принципы социальной помощи различным профессиональным группам работников образовательных организаций с учётом их социально-демографических особенностей;

- механизм реализации принципов социальной справедливости;

- формирование механизма реализации Соглашения: правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение.

Ожидаемые результаты реализации Соглашения:

- повышение престижа педагогической профессии в обществе;

- достижение максимальной результативности педагогического труда, развитие творческого потенциала педагогических работников;

- развитие системы адресной социальной помощи и поддержки педагогических кадров;

- доступность оздоровительного отдыха и лечения, снижение заболеваемости работников образования;

- рост доходов педагогических работников, снижение социальной напряжённости в трудовых коллективах образовательных учреждений;

- сокращение дефицита педагогических кадров, работников младшего технического и обслуживающего персонала, обеспечение социальной защиты высвобождаемых работников;

- создание условий дополнительного заработка в образовательной отрасли.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также может использоваться при заключении районных соглашений.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования, науки и молодёжной политики Воронежской области (далее - работники) в лице их полномочного представителя - Воронежского областного комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их полномочного представителя - Департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области (далее - Департамент образования).

1.3. Соглашение распространяется на всех работников организаций и работодателей, подведомственных Департаменту образования, являющихся членами Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации образовательной организации на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счёт Профсоюза взносы «солидарности» в

размере 1% от заработной платы на основании личного заявления (ч. 4 ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Профсоюз не несёт ответственности за нарушения работодателями прав работников – не членов Профсоюза, не уполномочивших орган первичной профсоюзной организации образовательной организации на представительство их интересов и не перечисляющих взносы «солидарности» на счёт профсоюзной организации.

1.4. Стороны договорились, что:

1.4.1. Районные соглашения и коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В районных соглашениях и коллективных договорах организаций с учётом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Департамент образования и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют уведомительную регистрацию районных соглашений в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

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

1.6. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до органов управления образованием муниципальных

образований, администраций организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайтах Воронежской областной организации Профсоюза ([www.vobkom.ru](http://www.vobkom.ru)) и Департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области ([www.vrnedu.ru](http://www.vrnedu.ru)) в двухнедельный срок после его подписания.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2016 года.

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

## **II. Обязательства в области обеспечения условий труда, занятости, повышения квалификации и закрепления профессиональных кадров**

2.1. Департамент образования:

2.1.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных для государственных казенных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг.

2.1.2. Рассматривает введение новых финансовых механизмов как инструмента повышения финансовой самостоятельности организаций.

2.1.3. При формировании бюджета отрасли на следующий финансовый год обращается в Правительство области с предложением об индексации размера норматива исходя из уровня инфляции за текущий год.

2.1.4. Обеспечивает проведение государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

2.1.5. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников, повышения квалификации.

2.1.6. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и

конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

2.1.7. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических, руководящих и других работников подведомственных организаций в соответствии с законодательством.

2.1.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Главной аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников.

2.1.9. При аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности рекомендует аттестационной комиссии учитывать условия труда работников, обеспеченность работников средствами для исполнения должностных обязанностей.

2.1.10. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала, по видам экономической деятельности и иным показателям заработной платы, объему задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам с учетом положений, установленных Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

2.1.11. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.1.12. Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, об их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

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

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

2.2.4. При изменении правового статуса (типа государственной организации и другое), ликвидации и реорганизации организаций, сокращении численности или штата работников представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов всех работников независимо от их членства в профсоюзе.

2.2.5. Принимает участие в процедуре аттестации педагогических работников на соответствие уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, и на подтверждение соответствия занимаемой должности, а также аттестации руководителей образовательных организаций на соответствие занимаемой должности.

2.2.6. Принимает участие в проведении экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов), организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.2.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.3. Стороны совместно:

2.3.1. Участвуют в реализации проектов, направленных на развитие образования, в том числе предусматривающих введение новых организационно-финансовых механизмов.

Проводят не реже одного раза в полугодие анализ фактически складывающегося уровня оплаты труда по категориям работников и типам организаций. Результаты проведенного анализа размещают на сайтах Департамента образования, Профсоюза и в газетах «Профсоюзный щит» и «Вестник образования».

2.3.2. В процессе изменения типов государственных организаций (казенное, бюджетное, автономное) проводят анализ результатов социальных последствий введения данных изменений не реже одного раза в полугодие, в том числе в области трудовых отношений и оплаты труда.

2.3.3. Ежегодно при рассмотрении хода выполнения Соглашения рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.



2.3.4. Принимают меры по снижению текучести кадров в сфере образования.

2.3.5. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Обеспечивать взаимодействие с советами (объединениями, ассоциациями) молодых педагогов с целью выявления их проблем в сфере трудовых отношений, повышения уровня их квалификации.

2.4.2. Организовать работу по изучению передового педагогического опыта, ежегодно проводить конкурсы педагогического мастерства, пропагандировать лучший педагогический опыт, в том числе организаций и учителей - победителей в приоритетном национальном проекте «Образование».

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников ее финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по обязательному уведомлению территориальных органов занятости и территориальных организаций Профсоюза при увольнении работников предпенсионного возраста за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

### **III. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении организациями**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Совершенствовать систему взаимодействия, консультаций (переговоров) и информационного обмена по вопросам формирования и реализации социально-экономической политики в отрасли, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников.

При необходимости предварительно обсуждать в комиссии по социальному партнёрству проекты управленческих решений и соответствующих документов по наиболее острым проблемам, затрагивающим интересы работников и работодателей.

Обеспечивать участие:

- председателей областных и районных профсоюзных организаций в совещаниях руководителей образовательных организаций, проводимых Департаментом образования;

- представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с вопросом выполнения Соглашения.

Представлять друг другу информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

3.1.3. Систематически анализировать и обобщать опыт по реализации заключённых районных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, освещать ход промежуточных и итоговых результатов выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров организаций в средствах массовой информации.

Оказывать организационное и методическое содействие заключению районных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, вести обучение представителей сторон социального партнёрства по вопросам разработки и заключения соглашений и коллективных договоров.

3.1.4. Департаменту образования при издании правовых актов учитывать положения настоящего Соглашения.

Заблаговременно (за месяц) направлять в обком профсоюза на согласование проекты нормативных правовых актов, вносимые в областную администрацию и ведомственные нормативно-правовые акты, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.5. Содействовать осуществлению в организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (ОК, РК профсоюза, профком).

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

3.1.7. Содействовать осуществлению в организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организации с обязательным участием первичных профсоюзных организаций.

3.2. Стороны считают следующими приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.3. Департамент и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и обучающейся молодежи, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению профессиональной подготовки и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом;

- обеспечению гарантий и компенсаций молодых специалистов, обучающихся в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

## **IV. Трудовые отношения**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

4.1.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.4. Руководители образовательных организаций (подразделений) начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе по согласованию с работодателем на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) 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 по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. При уточнении нагрузки на новый учебный год, установления компенсационных и стимулирующих выплат, графика предоставления отпусков и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и Соглашением, учитывается мнение профсоюзного органа (статьи 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.6. Рекомендовать организациям включать в коллективные договоры:

- мероприятия, направленные на сохранение объёмов работ, числа рабочих мест;

- обязательное ознакомление каждого педагогического работника с нагрузкой на новый учебный год, установленной с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за два месяца до ухода в отпуск.

4.1.7. По согласованию с профсоюзными органами:

- совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров;

- создавать необходимые условия при проведении аттестации педагогических работников.

4.1.8. Учитывать мнение областного комитета профсоюза и райкомов профсоюза при определении резерва руководящих кадров.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Рекомендовать предусматривать, при наличии средств в бюджете образовательной организации, в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, (кроме случаев, предусмотренных ст. 179 ТК РФ), совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, работников, проработавших в организациях системы образования свыше 10 лет, работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

## V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В части оплаты труда стороны договорились о следующем:

5.1.1. Формирование систем оплаты труда работников организаций, подведомственных Департаменту образования, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

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

- порядка аттестации работников бюджетных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип демократичности).

5.1.3. Работодатели обеспечивают выплату заработной платы работникам организаций не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы производится, как правило, по месту работы. Перечисление заработной платы в кредитные учреждения на указанный работником счет в банке осуществляется на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

5.1.4. В случаях, когда системы оплаты труда работников организаций предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

5.1.5. При реализации образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, среднего профессионального образования образовательные организации учитывают Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, предусмотренные примерными Положениями об оплате труда Департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области.

5.1.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

5.1.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

5.2. В целях достижения престижа педагогической профессии, социального статуса работников образования и мотивации их труда стороны совместно направляют в Правительство Воронежской области предложения по:

- установлению средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций на уровне средней заработной платы в Воронежской области за соответствующий период;

- установлению средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций на уровне средней заработной платы в общем образовании в Воронежской области;

- установлению средней заработной платы педагогических работников организаций дополнительного образования на уровне 80% от средней заработной платы учителей в Воронежской области в 2014 году, 85% в 2015 году, 90% в 2016 году;

- установлению средней заработной платы педагогических работников организаций профессионального образования на уровне 80% от средней заработной платы в Воронежской области в 2014 году, 85% в 2015 году, 90% в 2016 году;

- установлению дополнительных выплат молодым специалистам;

- предоставлению мест в дошкольных образовательных организациях в первую очередь детям педагогических работников, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предыдущем году;

- установлению доплат за учёную степень работникам образовательных организаций общего, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей;

- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников не ниже МРОТ.

5.3. Рекомендовать организациям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных".

5.4. В целях повышения социального статуса молодых специалистов образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям в Положении об оплате труда устанавливать в течение 5 лет коэффициенты к оплате за фактическую нагрузку учителя в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Коэффициент
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные организации образования, <b>расположенные в городах и посёлках городского типа</b>	0,20
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании <b>с отличием</b> и прибывшим на работу в государственные организации образования, <b>расположенные в городах и посёлках городского типа</b>	0,25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные организации образования, <b>расположенные в сельских населённых пунктах</b>	0,25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании <b>с отличием</b> и прибывшим на работу в государственные организаций образования, <b>расположенные в сельских населённых пунктах</b>	0,30

- выплату до трёх средних заработков педагогическим работникам, уходящим на пенсию по возрасту впервые.

5.5. Стороны рекомендуют работодателям:

5.5.1. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов (групп) и объём нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение её только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.5.2. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачиваются:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

5.5.3. Учителям 1- 4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.

5.5.4. Преподавателям учреждений СПО, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

5.5.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой - не позднее, чем за два месяца.

5.5.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.5.7. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, или в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении тяжёлых работ, с вредными или опасными условиями труда, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий, в ночное время) по соглашению сторон производятся соответствующие доплаты, но не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

5.5.8. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производить выплату компенсационного характера за расширение зоны обслуживания в пределах оплаты труда организаций.

5.6. Стороны принимают совместные меры, допустимые законодательством:

5.6.1. Совместно с органами управления образованием, территориальными и первичными организациями Профсоюза целевое использование государственными органами исполнительной власти области, органами местного самоуправления ассигнований из бюджетов всех уровней, выделяемых на развитие образования и, прежде всего, на погашение задолженности по выплате зарплаты работникам, стипендий студентам, на оплату труда привлечённым к проведению ЕГЭ специалистам, социальные выплаты; своевременного и полного текущего бюджетного финансирования организаций в соответствии с утвержденными бюджетами.

5.6.2. Повсеместное выполнение норм законодательства в части оплаты за проживание в студенческих общежитиях, выплаты в полном объеме пособий обучающимся детям - сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

5.7. Стороны рекомендуют представителям работодателей организаций:

5.7.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет собственных средств организации, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

5.7.2. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организаций:

- учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

- предусматривать в коллективном договоре (в отдельном приложении к нему) размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении организации средств.

5.7.3. Содействовать сохранению и развитию материально-технической базы организаций системы образования.

5.8. Стороны рекомендуют работодателям:

5.8.1. Устанавливать в пределах имеющихся средств размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера организациями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закреплять в коллективных договорах, соглашениях, в положении об оплате труда, являющимся приложением к коллективному договору.

5.8.2. При установлении оплаты труда работников образования учитывать их личный трудовой вклад и качество труда, при этом максимальный размер оплаты труда не ограничивать.

5.8.3. За выполнение дополнительных видов работ, не обусловленных трудовым договором, производить в установленном порядке дополнительную оплату, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам организаций устанавливать соответствующие выплаты.

5.8.4. Оплату труда работников образования при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва, осуществлять в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ (как за сверхурочную работу).

5.8.5. За время простоев не по вине работника за ним сохранять не менее 2/3 заработной платы. Оплату в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществлять в соответствии с действующим законодательством РФ об охране здоровья населения.

5.9. Областная организация Профсоюза в соответствии с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" в случае организации и проведения забастовки, объявленной Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, а также в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего Соглашения, добивается выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном размере.

5.10. Стороны принимают необходимые меры:

5.10.1. По обеспечению своевременной выплаты в организациях заработной платы, стипендий, пособий, перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безналичным путём и бесплатно.

5.10.2. По недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.10.3. По обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.10.4. По включению в коллективные договоры конкретных сроков выплаты заработной платы - аванса и окончательного расчета, как того требует ст.136 Трудового кодекса, закрепление материальной ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса, и за задержку выплаты заработной платы в виде установления конкретных размеров денежной компенсации в соответствии со ст.236 Трудового кодекса.

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

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

5.13. Стороны договорились не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам.

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

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с настоящим Соглашением, Трудовым кодексом Российской Федерации,

другими федеральными законами, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, олимпиады, работы в городских лагерях, дежурств, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

6.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным



постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с последующими изменениями и дополнениями).

6.1.8. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

6.1.9. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и нормативными правовыми актами органов исполнительной власти

## **VII. Условия и охрана труда**

В целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

7.1. Департамент образования:

7.1.1. Предусматривает в период действия настоящего Соглашения ассигнования на реализацию государственных программ, обеспечивающих безопасность учебного процесса.

7.1.2. Принимает меры по совершенствованию нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда в образовательных организациях, с учетом требований законодательства об охране труда, для чего:

- организует разработку в течение 2014 - 2016 годов положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательных организациях; подведомственных Департаменту образования, с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230 – 2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования»;

- разрабатывает и согласовывает в установленном порядке в течение 2014 - 2016 годов отраслевые типовые инструкции по охране труда.

7.1.3. Обеспечивает выполнение нормативных требований по охране труда в подведомственных организациях.

7.1.4. Рекомендует в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

7.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.

7.1.6. Обеспечивает организацию проведения технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных образовательных организациях с целью определения их безопасности.

7.1.7. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году и вновь вводимых в эксплуатацию зданий и сооружений.

7.1.9. Обеспечивает за счёт средств бюджета:

- прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательных организаций в установленном законодательством порядке;

- работников образовательных организаций медицинскими книжками;

- проведение обучения по санитарному минимуму;

- проведение специальной оценки условий труда;

- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;

- выделение средств, в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг на выполнение мероприятий по охране труда;

- обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

7.2.2. Принимает участие в рабочей и государственной комиссиях по приемке организаций в эксплуатацию.

7.2.3. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях системы Департамента.

7.2.4. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

7.2.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.2.6. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

7.2.7. Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Лучший внештатный инспектор труда».

7.2.8. Направляет технического инспектора труда в состав комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образовательных организаций.

7.2.9. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда профсоюза), уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций.

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

7.2.11. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных организаций.

7.2.12. Координирует деятельность внештатных технических инспекторов труда, старших уполномоченных по охране труда, оказывает им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает нормативно-правовой документацией, ведёт учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организовывает и проводит для них семинары.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Обеспечивают выполнение Комплекса первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда в организациях системы Департамента на 2013 - 2015 г. г.

7.3.2. Не допускают эксплуатации в образовательных организациях учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

7.3.3. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организациях, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками.

7.3.4. Рекомендуют, руководствуясь статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, включать в коллективные договоры организаций положения о поощрении уполномоченных профсоюзных организаций за активную общественную работу по охране труда в образовательной организации в форме установления выплат стимулирующего характера.

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

7.3.6. Принимают участие в ежегодном в областном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда.

7.4. Департамент и Профсоюз рекомендуют образовательным организациям использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки по условиям труда, приобретение спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 года № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

## **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

8.1. Департамент образования:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышению квалификации работников, трудоустройству выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым специалистам и ученым в

профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.4. Принимает меры по созданию и реализации областных программ "Педагогические кадры", по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

8.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Областная организация Профсоюза представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

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

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 10 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 15 и более человек в течение 30 дней;
- 50 и более человек в течение 60 дней;
- 80-100 и более человек в течение 90 дней.

8.4.2. Содействовать проведению областных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения, в том числе конкурсов "Лучший преподаватель среднего профессионального образования", "Лучший мастер производственного обучения", "Студенческий лидер" и др.

8.4.3. Содействовать созданию советов молодых преподавателей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных

органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

8.6. Стороны признают необходимым:

8.6.1. Не допускать отчисления студентов без согласования со студенческой (объединенной) профсоюзной организацией (за исключением случаев академической неуспеваемости или вступившего в силу решения суда).

8.6.2. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности для педагогических работников;
- сохранять порядок оплаты процедуры аттестации педагогических работников.

8.7. Молодежная политика.

8.7.1. Департамент образования обязуется содействовать:

- активизации спортивно-оздоровительной работы среди молодежи;
- развитию системы дополнительного образования детей и подростков;
- организации летнего отдыха детей, подростков;
- решению вопроса по посещению культурно-зрелищных мероприятий учащимися и студентами на льготных условиях.

8.8. Стороны договорились:

- инициировать проведение конкурсов, победителей которых поощрять в рамках национального проекта "Образование".

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1. Департамент образования:

9.1.1. Содействует созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в учреждениях в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.1.2. Предоставляет возможность председателям профсоюзных комитетов образовательных организаций 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда, а также предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с

избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

9.1.3. Обеспечивает порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

9.1.4. Признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности организации, принимает это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их служебном продвижении.

9.1.5. Рекомендует руководителям организаций:

- предоставлять право председателю профсоюзного комитета использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет;

- предоставлять в каникулярное время 3-5 дополнительных дней оплачиваемого отпуска председателям профсоюзных организаций в соответствии с коллективными договорами организаций;

- включать представителей профсоюзного комитета в состав Коллегиальных органов организаций, которые есть в соответствии с Уставом, аттестационной комиссии на установление соответствия занимаемой должности педагогических работников и в другие органы управления организацией;

- предусматривать в коллективных договорах организаций:

- а) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

- б) сохранение результатов аттестации директора (заместителя директора) при переходе из одной образовательной организации в другую;

- в) сохранение до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, коэффициент за квалификационную категорию;

- г) сохранение на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком после окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент ранее имеющейся квалификационной категории;

- д) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:



<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1</i>
<b>1</b>	<b>2</b>
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

9.3 . В случае истечения срока действия имеющихся квалификационных категории сохранять доплату за имеющуюся квалификационную категорию на один год, в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с ч.4 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- пребывание за границей.
- длительное лечение (более 6 месяцев);
- в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.

Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории

После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.

9.4. Стороны в рамках действующих полномочий принимают меры по подготовке на территории Воронежской области нормативных правовых актов, предусматривающих:

- установление размера, условий и порядка возмещения расходов, связанных с предоставлением педагогическим работникам образовательных организаций бесплатной жилой площади с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа), с учётом сохранения права на указанную льготу педагогическим работникам, перешедшим на пенсию, стаж работы которых в сельских образовательных организациях составляет не менее 10 лет;

- сохранение существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных организаций на всей территории Российской Федерации;

- поддержку молодых специалистов в отрасли;

- повышение уровня заработной платы преподавателей вузов, не имеющих ученой степени;

- предоставление работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

- ежегодное выделение бесплатных путёвок на санаторно-курортное лечение работникам образовательных организаций, работникам вузов, организаций СПО, а также студентам вузов и организаций СПО;

- выделение средств для приобретения новогодних подарков детям, нуждающимся в социальной защите, а также детям работников областных бюджетных организаций в соответствии с трёхсторонним Соглашением между администрацией области, профсоюзами и работодателями на 2014-2016 годы. Способствовать обеспечению подарками детей работников бюджетной сферы муниципальных образований;

- реализацию права молодых ученых и преподавателей на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан в рамках Федеральной программы.

9.5. Департамент образования и Профсоюз:

9.5.1. Принимают меры по выделению средств из регионального бюджета для оздоровления работников.

9.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях выделение средств, при наличии их в бюджете образовательной организации, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

9.7. Стороны исходят из того, что работодатели перечисляют на счет профсоюзной организации учреждения денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

9.8. Стороны согласились:

9.8.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

9.8.2. Направлять педагогических и руководящих работников образовательных организаций на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности.

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

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава 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 профсоюзных организаций.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и

проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (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. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации;

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Областной организацией Профсоюза. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

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

10.4.1. 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 отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.4.3. 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.

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

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

10.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и территориальным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.8. Департамент образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач, а также подмены органами студенческого самоуправления студенческих профсоюзных организаций в реализации функций и задач, определяемых их статусом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.9. Департамент образования рекомендует территориальным органам управления образованием содействовать территориальным профсоюзным организациям в решении вопроса о предоставлении помещения для работы выборного органа территориальной профсоюзной организации.

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

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

11.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных

Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11.3. Приложения №№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 являются составной частью Отраслевого соглашения на 2014 - 2016 годы.

*Приложение № 1  
к Отраслевому соглашению  
на 2014 - 2016 годы*

### **Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений среднего профессионального образования, организаций дополнительного образования детей, в том числе аналогичных структурных подразделений и детских садов, входящих в структуру учреждений высшего профессионального образования связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2 приложения к указанному постановлению Правительства РФ, являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

### **Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы**

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем (либо уполномоченным им органом, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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



## **Установление объема учебной нагрузки преподавателей организаций среднего профессионального образования и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки**

Объем учебной нагрузки преподавателей организаций среднего профессионального образования (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей организаций среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки

преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы

установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Преподавателям организаций среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

при оплате преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей организаций среднего профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

*Приложение № 2  
к Отраслевому соглашению  
на 2014 - 2016 годы*

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ с неблагоприятными условиями труда, на которых  
устанавливаются доплаты до 12% рабочим, специалистам и  
служащим с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо  
вредными условиями труда**

Приказ Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за

неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. № 1).

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

- Репрографические работы на светокопировальных, диазопировальных и других множительных аппаратах.

- Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

- Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

- Работы с применением ядохимикатов.

- Стирка, сушка и глажение спецодежды.

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

- 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 по уходу 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 особо санитарно-эпидемиологический режим работы.

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

- 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 гусеничных тракторах и особо сложной технике.

- Работа, связанная с обучением операторов особо сложных животноводческих комплексов.

- Работа на деревообрабатывающих станках.

- Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

- Работа на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).

**Список  
профессий и должностей работников, занятых на работах с  
вредными и (или) опасными условиями труда (для установления им  
доплат за неблагоприятные условия труда)**

(Ст. 135 ТК РФ, Приказ Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 «Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР», Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых установлены доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда»).

- Повар.
- Кухонный работник.
- Тренер по плаванию.
- Работник по очистке бассейна.
- Оператор котельной (истопник).
- Прачка.
- Медицинская сестра (при работе с дезинфицирующими материалами).

**Список  
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и  
(или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного  
дополнительного оплачиваемого отпуска)**

(Утв. Постановлением Госкомтруда СССР И Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день». Письмом Департамента условий труда от 12.08.03 № 861-7 «О порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»).

- Повар.
- Кухонный работник.

- Тренер по плаванию.
- Работник по очистке бассейна.
- Оператор котельной (истопник).
- Прачка.
- Медицинская сестра (при работе с дезинфицирующими материалами).

*Приложение № 5  
к Отраслевому соглашению  
на 2014 - 2016 годы*

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты  
работникам образовательных учреждений Воронежской области**  
(утв. Постановлением Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69)

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008 г. № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

- Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (с изменениями от 16 сентября 1988г.).

- Постановление Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (с изменениями от 17 декабря 2001 г., 2 марта 2004 г., 26 июля 2006 г.).

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

<i>№ п/п</i>	<i>Профессия или должность</i>	<i>Наименование средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год (единицы, комплекты)</i>
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1

		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		<b><i>Зимой дополнительно:</i></b>	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Валенки	1 п. на 3 года
		Галоши на валенки	1 п. на 2 года
		<b><i>В остальное время года дополнительно:</i></b>	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
4.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара
5.	Лаборант всех наименований; Препаратор; техник	<b><i>При занятости в химических лабораториях:</i></b>	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Очки защитные	До износа
		<b><i>При занятости в физических лабораториях:</i></b>	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный
6.	Машинист (кочегар котельной)	<b><i>При работе котельной на твёрдом минеральном топливе:</i></b>	
		• <i>при механической загрузке:</i>	
		Костюм хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	12 пар
		Очки защитные	До износа
		• <i>при ручной загрузке:</i>	
		Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой	1
		Ботинки кожаные	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Очки защитные	До износа
		Респиратор	До износа
		<b><i>При работе котельной на дровах и других видах топлива:</i></b>	
		Фартук хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
7.	Оператор котельной на газе	Комбинезон хлопчатобумажный	1
8.	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Рукавицы комбинированные	4 пары



9.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 месяцев
		Рукавицы комбинированные	12 пары
10.	Слесарь-сантехник	<b>При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:</b>	
		Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Противогаз шланговый	Дежурный
		<b>На наружных работах зимой дополнительно:</b>	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 3 года
11.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый	1
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные	4 пары
12.	Сторож (вахтёр)	<b>При занятости на наружных работах;</b>	
		Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Дежурный
		Полушубок	Дежурный
		Валенки	Дежурные
13.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		<b>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</b>	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
14.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Галоши диэлектрические	Дежурные
15.	Мастер трудового и производственного обучения, учитель технологии	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
16.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный	1
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
17.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
18.	Посудомойка	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара

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

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных организаций, учредителем которых является Департамент образования Воронежской области или в отношении которых Департамент образования Воронежской области осуществляет полномочия учредителя.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии с частью 5, п. 4, ст. 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных организациях и негосударственных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения

в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных организациях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательной организации.

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

Длительный отпуск директору, заведующему дошкольной образовательной организацией оформляется распоряжением Департамента образования Воронежской области или руководителем органа территориального управления образования.

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

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательной организации.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по

согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

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

## **ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- профессор
- доцент
- старший преподаватель
- преподаватель
- ассистент
- учитель
- учитель - дефектолог
- учитель - логопед
- преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)
- педагог дополнительного образования
- руководитель физического воспитания
- мастер производственного обучения
- старший тренер - преподаватель
- тренер - преподаватель
- концертмейстер
- музыкальный руководитель
- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- ректор, директор, начальник образовательной организации, заведующий образовательной организацией;
- проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательной организации, заместитель заведующего образовательной организацией, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- директор, начальник филиала образовательной организации;
- заведующий филиалом образовательной организации;
- старший мастер;

управляющий учебным хозяйством;  
декан, заместитель декана факультета;  
заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой,  
аспирантурой, отделом, сектором;  
заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией,  
отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом,  
интернатом при общеобразовательной организации;  
ученый секретарь ученого совета;  
руководитель (заведующий) производственной практикой;  
методист;  
инструктор - методист;  
старший методист;  
старший воспитатель;  
классный воспитатель;  
социальный педагог;  
педагог - психолог;  
педагог - организатор;  
старший вожатый;  
инструктор по труду;  
инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 150 часов в год - в организациях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- не менее 240 часов в год - в организациях среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных организациях.

*Приложение № 7  
к Отраслевому соглашению  
на 2014 - 2016 годы*

**Список  
производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями  
труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск  
и сокращённый рабочий день**

(Утверждён постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» (с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24,29 мая 1978г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г.).

<i>№ п/п в разделе списка</i>	<i>Наименование профессий и должностей</i>	<i>Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)</i>	<i>Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах)</i>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
54	Фотолаборант, занятый:		
	а) на обработке цветного материала	12	-
	б) на обработке чёрно-белого негатива и позитива	6	-
61	Заведующий складом по хранению игровых костюмов	6	-
	<b>санаторно-лесные школы и школы-интернаты, детские дома, детские сады (группы), ясли-сады (группы) детские ясли (группы) и дома ребёнка (группы) для детей, больных туберкулёзом и хронической дизентерией; дома инвалидов; (отделения) для больных туберкулёзом; учебные заведения для инвалидов, больных туберкулёзом. Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)</b>		
1	Библиотекарь	12	6
2	Врач (в т.ч. врач-руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6*
11	Кастелянша	12	6
14	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщик посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	12	6*
17	Парикмахер	12	6
20	Средний медицинский персонал	12	6*

	<b>школы (классы), школы-интернаты (классы), детские дома (группы), детские сады (группы), ясли-сады (группы), ясли (группы) и дома ребёнка (группы) для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детские дома-интернаты для слепоглухонемых детей</b> Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)		
45	Врач (в т.ч. врач-руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	30	6*
51	Кастелянша	12	6
55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6*
57	Парикмахер	18	6
60	Средний медицинский персонал	30	6*
169	Врач учреждений здравоохранения, <b>просвещения</b> , социального обеспечения и дома отдыха	12	
174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, <b>просвещения</b> и социального обеспечения	12	
179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, <b>учреждений (групп) просвещения</b> для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушений психики	12	
35	Дезинфектор	6	-
93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	-
109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1. ЭРА-Ф и «КСЕРОКС»	6	-
117	Повар, работающий у плиты	6	-
128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	-
170	Рабочие прачечных, занятые:		
	в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке одежды)	6	-
	г) на стирке и замочке заразного белья и спецодежды	12	6
	д) на стирке белья и спецодежды вручную	12	6



194	Слесарь-ремонтник: в) занятый ремонтом паровых котлов и дежурством в котельных на твёрдом минеральном, жидком топливе и газе	6	-
211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) туалетов и санузлов	6	-

<sup>1</sup> Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

<sup>2</sup> Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

<sup>3</sup> С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в общеобразовательной организаций применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

<sup>4</sup> См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

<sup>5</sup> Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

<sup>6</sup> В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 учителям общеобразовательных учреждений, в которых по независящим от них причинам в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в предусмотренном указанным постановлением порядке.

<sup>7</sup> В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» в целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на территориях и в помещениях образовательных организаций, за исключением курения табака в специально отведенных местах для курения табака (обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака возлагается на работодателя).

<sup>8</sup> Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работником; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

<sup>9</sup> Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

<sup>10</sup> Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

<sup>11</sup> В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

<sup>12</sup> График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

<sup>13</sup> В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

<sup>14</sup> В исключительных случаях в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных организациях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа

поряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

<sup>15</sup> Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами организаций, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

<sup>16</sup> Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней.

<sup>17</sup> Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в организации (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).