

Соглашение
о сотрудничестве Администрации Чеховского муниципального
района, Управления образования и Чеховской Районной
организации профсоюза работников народного образования и
науки РФ
по выполнению программы социального развития отрасли,
защите интересов и прав сотрудников образования
на 2017- 2019 годы

Руководитель Администрации
Чеховского муниципального
района



М.В. Кононова

Начальник Управления
Образования Администрации
Чеховского муниципального
района



Е.Н. Толмачёва

Председатель Чеховской районной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки



А.Е. Мартынович

I. Общие положения.

1. Настоящее районное Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом №10-ФЗ от 12.01.96 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 года №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», Московским областным трёхсторонним (региональное) соглашением между Московским областным объединением организаций Профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области на 2015 – 2017 годы, Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2017 – 2019 годы и другими законодательными и нормативными актами.

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

3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

4. Соглашение рекомендуется к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договора могут устанавливать для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с особенностями учреждения образования, и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и Соглашением.

5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует до 31 декабря 2019 года.

6. Сторонами Соглашения являются:

Работники муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Чеховского муниципального района (далее – работники образовательных учреждений), в лице их полномочного представителя - Чеховской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз).

Управление образования Администрации Чеховского муниципального района (в дальнейшем – Управление), - полномочный представитель работодателей (руководителей образовательных организаций) (*ст. 34 ТК РФ*).

Администрация Чеховского муниципального района (далее – Администрация), осуществляющая в соответствии с Уставом муниципального образования Чеховский муниципальный район Московской области полномочия исполнительно – распорядительного органа (*ст. 125 ГК РФ, ч.3 ст.45 ТК РФ*).

7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных учреждениях района.

8. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) муниципальных образовательных учреждений, сотрудников Управления образования, МКУ «ХЭС сферы образования», являющихся членами Профсоюза; работников, не являющихся членами Профсоюза, но делегирующие свои полномочия Чеховской Районной организации профсоюза (ст.28, п.4 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч.6 ст. 377 ТК РФ).

9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения; проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

II. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

13. Управление доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, профсоюз - до сведения председателей выборных профсоюзных органов.

14. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Администрации, Управления и профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов муниципальных учреждений.

15. Каждая из сторон в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Московской области несёт ответственность за уклонение от

участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

16. Администрация и Управление в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей учреждений и должностных лиц.

17. Функция контроля осуществляется также Министерством социального развития Московской области.

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

19. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза; а так же работников образовательных учреждений, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счёт денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

III. Экономика и управление образования

20. Управление обязуется в установленном порядке и в пределах их компетенции:

20.1 Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные в бюджете Чеховского муниципального района за счёт субвенций из бюджета Московской области и средств местного бюджета денежные средства на оплату труда работникам системы образования в соответствии с нормативами, определёнными законодательством в Московской области.

20.2. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту бюджета Чеховского муниципального района на очередной финансовый год и плановый период по внесению изменений в течение года в утвержденный бюджет.

20.3. При реорганизации или ликвидации образовательных учреждений обеспечить участие первичных профсоюзных организаций в соответствующих комиссиях по реорганизации и ликвидации образовательных учреждений. Рекомендовать работодателям закреплять в уставе образовательного учреждения порядок принятия решения о назначении представителя работников автономного образовательного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного совета.

20.4. Способствовать обеспечению в образовательных организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу изменения типа образовательной организации на заседании соответствующего высшего

коллегиального органа управления образовательной организации и закреплению в уставах образовательных организаций порядка управления образовательной организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономную организацию.

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

20.6. Способствовать своевременному выделению из бюджета ассигнований для обеспечения: педагогических работников образовательных учреждений жильем по договорам социального найма (Закон Московской области от 26.07.2006г. № 124/2006-ОЗ «О порядке предоставления жилых помещений жилищного фонда Московской области по договорам социального займа отдельным категориям граждан», Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» статья 47, пункт 6, а так же служебным жильём, качественным медицинским обслуживанием, материалами для учебного и воспитательного процессов, пособиями, оборудованием в соответствии с действующими нормами.

20.7. Предусматривать средства для своевременной выплаты педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации с целью обеспечения их книгоиздательской продукцией в размерах, устанавливаемых действующим законодательством.

20.8. Обеспечить своевременное перечисление соответствующих бюджетных средств для уплаты коммунальных платежей за обеспечение муниципальных образовательных учреждений необходимыми водо-, газо-, тепло-, энергоресурсами.

21. Профсоюз обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:

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

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

21.3. Не начинать в образовательных учреждениях процедуру коллективных трудовых споров при невыполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

21.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

IV. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

22. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

23. Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений заключаются на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу на время отсутствия основного работника;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

24. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе (с ведома или по поручению работодателя) трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным; а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

25. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

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

26. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

27. Руководитель организации ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации:

- о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения;

- об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

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

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

30. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

31. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных учреждений.

32. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее, чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников не менее чем за три месяца .

33. К массовому единовременному высвобождению относится:

- а) ликвидация учреждения любой организационно-правовой формы;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;
20% - в течение 60 календарных дней;
30% - в течение 90 календарных дней.

34. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,5, 6(а),7,8,10 части 1 статьи ст.81; абзацем 3 части 1 статьи 84; пунктом 2 статьи 278; пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ производится с учетом

мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

35. Стороны объявляют мораторий на применение пункта 4 статьи 81 ТК РФ – расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества организации, – при передаче образовательных учреждений из муниципальной собственности в государственную или наоборот.

36. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников, в том числе в случае не соответствия уровня образования или стажа работы требованиям профессионального стандарта.

37. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами РФ;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций.

38. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

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

39. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ, не избравшие на должность.

40. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, коллективным договором могут быть предусмотрены компенсационные выплаты в размере средней заработной платы за всё время забастовки.

41. Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном пунктом 45.3 настоящего Соглашения.

42. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательного учреждения по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего Соглашения.

43. Руководители образовательных учреждений (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов Управления образования и учебно-методических и методических кабинетов (центров) и других) осуществляется с учетом мнения 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.

44. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьёй 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ у работника.

Оплата труда

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

45.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с положениями:

- «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Чеховского муниципального района, утверждённым Постановлением Главы Чеховского муниципального района от 31.08.2016 года № 2239 /09 -01/2016;
- Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Чеховского муниципального района, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, утверждённым Постановлением Администрации Чеховского муниципального района от 31.08.2016 года №2240/09-03/2016 года;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

45.2. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

сотрудникам городских учреждений образования - 10 и 25 числа;

сотрудникам сельских учреждений образования - 05 и 20 числа.

45.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 процента действующей на момент выплаты ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

45.4. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области (далее Соглашением о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

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

45.5. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

45.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна

соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а так же отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов. (Приложение №1 к настоящему Соглашению).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

46. Стороны договорились:

Компетенцию образовательного учреждения по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор.

На установление стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения определять процент от общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Управления образования Администрации Чеховского муниципального района по согласованию с районной организацией профсоюза и районным Управляющим Советом.

На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя, работникам образовательного учреждения определять процент от общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения профкома учреждения,

согласованным с Управляющим Советом учреждения.

На установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации определять процент от общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

47. Муниципальные образовательные учреждения обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на финансирование пунктов 60, 65 настоящего Соглашения, премиальные выплаты по итогам работы и увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, и Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда являются приложениями к коллективным договорам образовательных учреждений.

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

49. Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с нормативами наполняемости классов (групп), используемых при расчетах финансового обеспечения реализации общеобразовательных программ в образовательных учреждениях Московской области за счёт средств бюджета Московской области.

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

51. Работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя

дошкольного учреждения с письменного согласия работника и регулируется статьей 99 ТК РФ.

52. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа, либо на условиях, определённых трудовым договором.

53. Лицам, награжденным:

- 1) государственными и ведомственными (отраслевыми) наградами:
 - Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - орден Почёта;
 - орден Дружбы;
 - орден «За заслуги перед Отечеством»;
 - медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
 - медаль Пушкина;
 - медаль К.Д. Ушинского;
 - медаль Л.С. Выгодского
 - 2) нагрудными знаками:
 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
 - «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
 - «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
 - «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
 - «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
 - «Почетный работник сферы молодежной политики»
 - 3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):
 - «Отличник просвещения СССР»;
 - «Отличник народного просвещения»;
 - «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
 - «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
 - «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования; полученные до 13.01.1999 и
 - «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
 - «За милосердие и благотворительность» -
- и работающим в учреждениях образования, может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций.

Данные выплаты производятся в пределах выделенных образовательной организации средств за счет фонда стимулирующих выплат и (или) из средств,

полученных от приносящей доход деятельности. Решение об осуществлении выплат принимает образовательная организация.

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

54. Индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объёма педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счёт средств, специально планируемых на указанные цели в соответствии с учебным планом образовательного учреждения.

VI. Рабочее время и время отдыха

55. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения образования с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

56. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого учреждения образования.

57. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия предоставления данных отпусков определяются коллективным договором образовательного учреждения. *(Приложение 2, Приложение 3)*

58. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учётом ограничений, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного

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

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» до проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П–22.

А именно:

- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций - 14 календарных дней;
- врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики – 35 календарных дней;
- повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

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

60. Работникам образовательных учреждений по их письменным заявлениям может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по следующим основаниям (ст.128 ТК РФ):

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

при наличии средств экономии фонда заработной платы учреждения образования эти дни могут быть оплачиваемыми. (Согласно коллективному договору.)

61. Кроме случаев, установленных законодательством, руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.
- матери (отцу), имеющей ребёнка – инвалида до 18 лет.
- матери, (отцу), имеющей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет.

62. Работникам предприятий, учреждений, организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюзов и других общественных организаций),

предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

63. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 644 от 31.05.2016г.

В коллективном договоре образовательной организации закрепляются следующие условия:

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

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

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

63.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

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

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

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

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

63.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном

отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

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

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

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

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

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

65. Работники имеют право (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при подмене временно отсутствующих коллег – из расчета один день за десять подмен;
- председателям профсоюзных комитетов и профорганизаций 5-8 календарных дней в год за общественную работу; (порядок и количество дней закрепляется в коллективном договоре)
- библиотекарям (заведующим библиотеками) – четырнадцать календарных дней.

66. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

67. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами

внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, принимаемыми в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами.

VII. Трудовой распорядок и дисциплина труда

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

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

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

70. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85;

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

71. Работники, указанные в пункте 6 настоящего Соглашения, имеют право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

72. Руководитель учреждения ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

VIII. Охрана труда и медицинское обслуживание

73. Управление образования обязуется:

73.1. Определить ответственное лицо по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда в образовательных учреждениях.

73.2. Сформировать в каждом образовательном учреждении совместные комитеты (комиссии) по охране труда на паритетных началах.

73.3. Выделять дополнительные ассигнования учреждениям образования: - на обеспечение работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

- на обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений, а также для повышения квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности;

- проведение специальной оценки условий труда, укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи;

- на проведение капитального ремонта помещений, находящихся в аварийном состоянии; обеспечение пожарной безопасности образовательных учреждений в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Московской области.

73.4. Администрация обязуется своевременно выделять средства из бюджета Чеховского муниципального района на обеспечение всех расходов необходимых для проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также прохождения гигиенической аттестации и оплаты бланков личных медицинских книжек установленного образца.

73.5. Предусматривать в бюджете Чеховского района выделение средств на охрану труда учреждений образования в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников.

73.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные

73.7. Защиту работников от необоснованных действий Работодателя в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

74. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсации с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размерах, предусмотренных действующим законодательством данная компенсация выплачивается независимо от объема учебной нагрузки и в период нахождения педагогического

работника в отпуске (в том числе в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет).

75. Педагогические работники, проработавшие в образовательной организации длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, имеют право на единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей, статьи 139 ТК РФ), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре образовательной организации из средств экономии фонда оплаты труда.

76. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством и Законодательством Московской области для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления образования и РО профсоюза; администрацией и профкомом образовательного учреждения, в котором работает сотрудник

77. Педагогические работники образовательных учреждений всех типов и видов признаются нуждающимися в улучшении жилищных условий, если они относятся к категории малоимущих семей и обеспеченность общей жилой площадью на одного члена семьи составляет не более 10 кв. метров.

78. Стороны рекомендуют Администрации Чеховского муниципального района выделять ежегодно 2% квартир для педагогических работников (от выделенной доли Администрации застройщиками в счёт выполнения обязательств). Выделять служебное жильё для молодых специалистов, и других сотрудников с целью приближения их к месту работы. Это право педагогических работников конкретизировано Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (пункт 6 части 5 статья 47).

79. Сохранять за библиотекарями (заведующими библиотеками), воспитателям и педагогическими работниками образовательных организаций, расположенных в сельской местности, рабочих поселках, право на бесплатную квартиру с отоплением и освещением после выхода на пенсию, независимо от ее вида.

80. Компенсацию в размере трудовой пенсии получают педагогические работники, имеющие 25-летний стаж работы в учреждениях систем образования на должностях, работа в которых учитываются при назначении льготной пенсии за выслугу лет.

81. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штатов, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х

месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы (в том числе и по коммунальным услугам.)

82. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, Министерством образования Московской области выплачивается пособие в течение двух лет на следующих условиях:

- при поступлении на работу в образовательную организацию - 50000 рублей;
- по окончании второго года работы в образовательной организации - 100 000 рублей. (Постановление Губернатора Московской области от 26.09.2016 года № 390-ПГ).

83. Районная организация профсоюза работников народного образования и науки выделяет средства из профсоюзного бюджета на премирование победителей конкурсов «Учитель года», «Классный руководитель года», «Первая ступенька», на награждение учителей к празднику «Дня Учителя», выделяет материальную помощь членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

84. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, по их заявлению, сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет;
- окончания командировки на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

85. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

86. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

87. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,
«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,
«Заслуженный учитель Российской Федерации»,
«Народный учитель Российской Федерации»,
«Заслуженный работник образования Московской области»;
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Отличник просвещения СССР»
«Отличник народного просвещения»
«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования,
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
полученные до 13.01.1999 года,
медаль К.Д. Ушинского,
«Почетный работник начального профессионального образования России»,
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»
«За милосердие и благотворительность»
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999 года производится без проведения открытого мероприятия.

87.1. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) основные профессиональные образовательные программы (среднего и высшего профессионального образования), аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения экспертизы.

87.2. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется

наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

87.3. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с учащимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания).
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>

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

инструктор по физкультуре	
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>

88. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливается условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

89. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

Х. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

90. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996 г. №10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ», и настоящим Соглашением.

91. Сбор членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1% из заработной платы сотрудников осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет РО профсоюза с расчетных счетов образовательных учреждений одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями (*ч.5. ст. 377 ТК РФ*). Заявления работников о перечислении на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

92. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения производятся:

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

93. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

94. Взаимодействие руководителей образовательных учреждений с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);
- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющего собой принятие решения работодателем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов при принятии решения работодателя квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

95. Члены профсоюзных комитетов, профсоюзные активисты (внештатные инспектора, члены молодёжных советов и другие) освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов, советов и семинаров - совещаний с сохранением среднего заработка.

96. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка

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

98. Руководители учреждений образования могут производить доплату за работу председателю первичной профсоюзной организации за большую общественную работу за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором (часть 7 статьи 377 ТК РФ.) или выделять в каникулярное время дополнительные свободные от работы дни (отгулы).

99. Администрация Управления образования Чеховского муниципального района предоставляет районной организации профсоюза работников народного образования и науки бесплатно помещение для продолжения деятельности.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы

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

Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.

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

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

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

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

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

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

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

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

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

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

Использование химических реактивов, а также их хранение (складирование).

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

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Перечень может быть дополнен, изменен.

Приложение №2

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым может устанавливаться
ненормированный рабочий день**

Руководитель (директор, заведующий, начальник)
заместитель руководителя, старший мастер;
руководитель структурного подразделения;
другие работники в соответствии с коллективным договором,
правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях образования Чеховского муниципального района.

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

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором . В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

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

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

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

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

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

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с

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

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

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