

Начальник управления  
образования и науки  
Липецкой области



«16» апреля 2009 г.

Председатель обкома  
Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ



«16» апреля 2009 г.

## **ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между управлением образования и науки Липецкой области и  
обкомом Профсоюза работников народного образования и науки  
РФ на 2009 - 2012 годы**

Липецк 2009 г.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Липецкой области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, входящих в систему Министерства образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – учреждения) и находящимся на территории Липецкой области.

1.2. Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе РФ, Законах Российской Федерации «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансирования, 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.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении отраслевых соглашений на территориальном уровне, коллективных договоров, трудовых договоров с работниками учреждений, организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашения, заключаемые на территориальном уровне (городском, районном), могут устанавливать для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Сторонами Соглашения являются:

- Управление образования и науки Липецкой области (В дальнейшем – Управление), - полномочный представитель работодателей и исполнительный орган государственной власти Липецкой области в сфере образования и науки в соответствии с полномочиями, предоставленными администрацией Липецкой области.

- Профсоюз работников народного образования и науки РФ в лице Липецкого регионального отделения (в дальнейшем – Профсоюз) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия профсоюзному комитету по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных в Соглашении.

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 16.04.2009 г. и действует по 16.04.2012 г. По взаимному согласию стороны могут продлить действие соглашения в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех государственных областных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования и науки Липецкой области, где функционируют первичные профсоюзные организации работников народного образования и науки РФ.

1.8. Настоящее Соглашение распространяется на:

- работников (в том числе совместителей) образовательных учреждений Липецкой области, являющихся членами Профсоюза;
- работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений;
- руководителей образовательных учреждений и работников Управления, наделенных полномочиями, соответствующими реализации мероприятий настоящего Соглашения;
- областной комитет Профсоюза, выборные профсоюзные органы в образовательных учреждениях;
- исполнительные органы государственной власти и их должностных лиц, наделенных полномочиями в соответствии с Уставом Липецкой области.

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

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

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

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

1.12.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.) и предоставление взаимной информации по вопросам, затрагивающим социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

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

2.1. Управление доводит текст настоящего Соглашения до сведения органов управления образованием в территориях, руководителей государственных областных образовательных учреждений, подведомственных Управлению, а Профсоюз - до сведения председателей выборных профсоюзных органов в организациях.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон (*Приложение № 1*).

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №2).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании Комиссии не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных учреждений.

2.5. Функция контроля осуществляются также Управлением труда и занятости Липецкой области.

2.6. Каждая из сторон в соответствии с законодательством РФ несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

2.7. Управление, в пределах своей компетенции, принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей учреждений и должностных лиц, указанных в пункте 1.7. настоящего Соглашения.

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

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

Управление обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках предоставленных полномочий:

3.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом Липецкой области средства на оплату труда работников системы образования в соответствии с установленными областным законодательством нормативами финансирования.

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

3.3. Гарантировать при реорганизации или ликвидации государственного областного образовательного учреждения, подведомственного Управлению, обязательное участие Профсоюза в соответствующей комиссии.

3.4. Своевременно выделять из областного бюджета ассигнования для обеспечения:

- социальных льгот, установленных нормативными правовыми актами Липецкой области;
- учебного и воспитательного процессов материалами, пособиями, оборудованием;
- проведения капитального ремонта в государственных областных образовательных учреждениях;

- уплаты коммунальных платежей за обеспечение государственных образовательных учреждений необходимыми водо-, газо-, тепло-, энергоресурсами .

3.5. Обеспечить финансирование из бюджета Липецкой области расходов на организацию образовательного процесса, в том числе, на заработную плату в муниципальных общеобразовательных учреждениях путём включения в бюджет Липецкой области утвержденных в законодательном порядке субвенций, направляемых муниципальным бюджетам для финансирования расходов на организацию образовательного процесса в общеобразовательных учреждениях, в размерах, рассчитанных на основе подушевых нормативов.

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

3.6. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов субъектов настоящего соглашения - работников образовательных учреждений.

3.7. Оказывать представителям работодателей и работников 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.

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

3.9. Содействовать предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

3.11. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

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

**Стороны обязуются выполнять следующие положения:**

4.1. Ежегодно рассматривать вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

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

4.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом.

4.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный

сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локального акта учреждения.

4.5. Заключение трудового договора с руководителями государственных областных образовательных учреждений, подведомственных Управлению, производится в установленном порядке.

4.6. Руководители государственных (областных) образовательных учреждений, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (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.

4.7. 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 расписку (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.

4.8. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором.

4.9. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для подписания работникам, поступившим на работу до 01.02.2002 года, предварительно направляются в профсоюзный орган для согласования.

4.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право обратиться в Государственную инспекцию труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

4.11. Руководитель учреждения ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.12. Руководитель учреждения, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

4.13. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.

В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.14. Работодатели своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

4.15. 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 преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

работники, имеющие государственные и отраслевые награды;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

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 осталось менее двух лет.

4.16. Одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ, гарантируется выплата дополнительного выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы.

4.17. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством, производится также при увольнении по основанию неизбрание на должность в учреждении дополнительного профессионального образования. Рекомендовать производить аналогичные выплаты в учреждениях высшего профессионального образования, состоящих на учете в Профсоюзе.

4.18. 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, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки.

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

## **5. Оплата труда.**

При регулировании оплаты труда Управление и Профсоюз исходят и того, что:

5.1. Системы оплаты труда в государственных областных образовательных учреждениях определяются в соответствии с региональным законодательством по оплате труда: областным законом от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений», постановлениями администрации области о компенсационных и стимулирующих выплатах; для муниципальных образовательных учреждений – нормативными правовыми актами муниципальных органов власти.

5.2. Заработная плата выплачивается в сроки, определенные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами образовательных учреждений.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), 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 одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, 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 образовательном учреждении, 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.

5.6. При реализации образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования образовательные учреждения учитывают Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, предусмотренные приложением № 3 к Соглашению.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.8. 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 - 56 календарных дней.

5.9. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится доплата в размере, не ниже установленного 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 условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразованию 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 по результатам аттестации рабочих мест коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения и выплачиваются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

5.10. Стороны договорились рекомендовать учреждениям до утверждения в установленном порядке Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений бюджетной сферы, включая работников образования, здравоохранения и культуры, применять тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда в части разделов, содержащих должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.11. Стороны рекомендуют работодателям:

5.11.1. Положения по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор.

5.11.2. На установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения определять процент из общего объема фонда оплаты труда образовательного учреждения, конкретная величина которых, устанавливается в Положении об оплате труда.

На установление стимулирующих выплат руководителю, его заместителям определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения, конкретная величина которых фиксируется в Положении об оплате труда.

5.11.3. Предусматривать председателям первичных профсоюзных организаций ежемесячную доплату из стимулирующей части фонда образовательного учреждения за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива.

5.12. Образовательные учреждения обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего характера.

- Положение о премировании в этом случае является обязательным приложением к коллективному договору образовательного учреждения.

5.13. Переработка рабочего времени воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям вследствие неявки сменяющего работника, производится на основании приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется 99 статьёй ТК РФ. Оплата труда производится в соответствии со статьёй 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.14. Молодым специалистам гарантируется ежемесячная надбавка в размере до 30% должностного оклада (ставки) пропорционально учебной нагрузке или объёму работы по штатной должности. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в образовательных учреждениях области в течение пяти лет после окончания учреждений высшего, среднего профессионального образования.

5.15. Медицинским и библиотечным работникам образовательных учреждений гарантируются ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии постановлениями в области здравоохранения и культуры.

5.16. Заработная плата за работу в ночное время (*с 22 часов до 6 часов*) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.17. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников учреждений;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (т.е. инфляцией) в предшествующем году.

5.18. Стороны договорились проводить мониторинг результатов внедрения новой системы оплаты труда, разрабатывать предложения по её совершенствованию на первом этапе применения.

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

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

6.1. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.3. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

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

6.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 5 к Соглашению) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней.

- Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются коллективным договором образовательного учреждения.

6.6. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

- Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях, помимо их письменного согласия, допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы. При этом оплата труда производится за первые 2 часа работы в полуторном размере и за последующие часы – в двойном размере.

6.7. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях, помимо их письменного согласия, допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа. 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения новых перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска 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 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 сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу государственных областных образовательных учреждений, подведомственных Управлению - 14 календарных дней;
- повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

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

6.9. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

6.10. Работникам образовательных учреждений при наличии средств экономии Фонда заработной платы учреждения предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- 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 близких родственников - 3 календарных дня.

6.11. 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 др. общественных организаций), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.12. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года на условиях, определенных уставом образовательного учреждения.

6.13. 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.

6.14. Руководитель образовательного учреждения (кроме случаев, установленных законодательством) обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- одинокой матери (отцу), воспитывающей(му) ребенка в возрасте до 14 лет.

6.15. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей, состоящего 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 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

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

Управление для подведомственных ему государственных областных учреждений гарантирует:

7.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование и по договорам на обязательное медицинское страхование работников.

7.2. Предусматривать в бюджете средства для обеспечения пожарной безопасности образовательных учреждений в соответствии с требованиями Законодательства РФ.

7.3. Укомплектованность медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей.

7.4. Выделение средств для обеспечения всех расходов связанных с прохождением обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и прививок работниками в соответствии с Законодательством РФ.

7.5. В соответствии с основами законодательства РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

7.5.1. Осуществлять за счет соответствующих бюджетов обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

7.5.2. Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений, а также

повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.5.3. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.5.4. Предусматривать в областном бюджете выделение средств на охрану труда в образовательных учреждениях.

7.5.5. Гарантировать защиту работников от необоснованных действий администрации учреждений в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

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

8.1. Стороны совместно формируют предложения администрации Липецкой области по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников образовательных учреждений Липецкой области.

Рекомендуют органам местного самоуправления, муниципальным органам управления образованием и соответствующим территориальным органам Профсоюза включать дополнительные меры социальной поддержки работников муниципальных образовательных учреждений в территориальные отраслевые соглашения.

8.2. Стороны совместно добиваются привлечения средств Фонда социального страхования Российской Федерации для оздоровления работников.

8.3. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размерах, предусмотренных действующим законодательством. Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы, и иных работников данной организации, осуществляющих в соответствии с трудовым договором постоянную педагогическую деятельность в порядке совмещения.

- 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*).

8.4. Педагогическим работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре учреждения.

8.5. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, в случаях, если работник заключает с работодателем ученический договор.

Форма ученического договора утверждается совместным решением Управления и Профсоюза.

8.6. Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

8.7. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений на территории Липецкой области соблюдаются следующие условия:

8.7.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией в течение пяти календарных лет.

8.7.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории соответствующая ей оплата труда по квалификационной категории может сохраняться не более чем на один год после:

окончания длительного периода временной нетрудоспособности (свыше двух месяцев в аттестационный период);

отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, переменой места жительства, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штатов;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (*решение о продлении в этом случае принимает Управление*).

8.8. Для педагогических и руководящих работников предусматриваются особые формы и процедуры аттестации:

8.8.1. Аттестация педагогических работников, имеющих государственные награды, научные степени, ученые звания в соответствующей области деятельности, производится без проведения экспертных процедур.

8.8.2. От процедуры экспертизы результативности деятельности освобождаются: лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года» и пр.), проводимых на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, а также лауреаты конкурсов лучших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы различного (дошкольного, начального, основного, среднего (полного)) общего образования, начального и среднего профессионального образования, проводимых в рамках национального проекта

«Образование», лауреаты областных премий в сфере образования (им. К.А.Москаленко, Г.И.Горской, областные премии мастерам производственного обучения) за последние 10 лет.

Управление рекомендует Муниципальным аттестационным комиссиям присваивать первую квалификационную категорию победителям городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.).

8.9. Работники, указанные в п. 1.8. настоящего Соглашения, имеют право обратиться в выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения со стороны работодателя его трудовых прав.

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

9.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.96г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны 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 учреждения 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.

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

- распределение учебной нагрузки;
- 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.

9.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 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.

9.5. 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, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых официальное мнение профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

9.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе; в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов; в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

9.7. 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.

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

Состав комиссии утверждён приказом № 180 от 26.02.09 г. Управления образования и науки Липецкой области и постановлением Президиума № 2 от 12.02.09 г. областного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**СОСТАВ КОМИССИИ**  
**по регулированию социально-трудовых отношений**  
**и разработке областного отраслевого соглашения**  
**на 2009 – 2012 г.г.**

Сопредседатели:

1. Сарафанова Евгения Владимировна - заместитель начальника управления образования и науки Липецкой области
2. Целищева Нина Федоровна - председатель Липецкого регионального отделения Профсоюза работников народного образования и науки РФ (по согласованию)

Члены комиссии:

3. Бондарь Елена Юрьевна - начальник отдела организационно-кадровой работы управления образования и науки Липецкой области
4. Букреева Наталья Дмитриевна - консультант правового управления администрации Липецкой области (по согласованию)
5. Головлёва Ирина Вячеславовна - начальник отдела начального и среднего профессионального образования и науки Липецкой области
6. Попов Виктор Иванович - председатель территориальной профсоюзной организации г.Ельца
7. Саливончик Светлана Степановна - председатель комитета по образованию администрации Усманского района (по согласованию)
8. Сурова Нелли Николаевна - главный правовой инспектор труда областного комитета Профсоюза
9. Хомутильников Валентина Михайловна - председатель территориальной профсоюзной организации г. Липецка
10. Шепелёва Светлана Сергеевна - председатель территориальной профсоюзной организации Задонского района.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной комиссии по заключению и контролю выполнения отраслевого областного соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Липецкой области

### 1. Общие положения:

1.1. Постоянная комиссия по заключению и контролю за выполнением отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования (в дальнейшем – Комиссия) создается совместным постановлением сторон.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в Липецкой области.

1.3. Комиссию составляют представители:

- Управления образования и науки Липецкой области
- Областного комитета Профсоюза

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

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия отраслевого соглашения (в дальнейшем – Соглашения).

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с областной трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, а также с региональным органом по труду.

### 2. Цели и задачи Комиссии:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

урегулирование разногласий, возникающих при заключении соглашений;

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

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

участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

### 3. Права Комиссии:

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

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

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

осуществлять контроль за выполнением Соглашения органами местного самоуправления, органом управления образованием, администрацией и профсоюзом образовательных учреждений;

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

вносить предложения по привлечению к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;

вносить предложения по вопросам, затрагивающим экономические интересы работников, для рассмотрения на заседаниях органов местного самоуправления.

### 4. Организация деятельности Комиссии:

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением.

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

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

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

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

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

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

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

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

4.10. Материально-техническое обеспечение работы комиссии возлагается на Управление.

5. Статус члена Комиссии:

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Липецкой области, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

обращаться в исполнительные органы государственной власти Липецкой области, областной комитет Профсоюза и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов;

вносить от своего имени предложения в Комиссию в случае возможного возникновения трудовых конфликтов для рассмотрения вопросов о приостановлении или отмене решений исполнительных органов государственной власти Липецкой области, областного комитета Профсоюза, а также руководителей государственных образовательных учреждений;

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

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

принимать участие в заседаниях исполнительных органов государственной власти Липецкой области и президиумах областного комитета Профсоюза по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии, по согласованию с Сопредседателями Комиссии.

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

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2 приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений", 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, преподавателей педагогических колледжей и порядок исчисления их месячной заработной платы.**

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей педагогических колледжей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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 том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем (либо уполномоченным им органом, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

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.

Учителям общеобразовательных учреждений и преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей, 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 за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей в другом образовательном учреждении, осуществляемую 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 учреждений начального и среднего профессионального образования и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки**

Объем учебной нагрузки преподавателей учреждений начального и 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 данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, 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 учреждений среднего профессионального образования, а с принятием Типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования, утвержденного постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 521, теперь и для преподавателей учреждений начального профессионального образования, ограничивается верхним пределом 1440 часов

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

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 образовательном учреждении 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 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 учреждений начального профессионального и 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 учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, отработанные 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, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования – путем деления установленного месячного должностного оклада на 72 часа;

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).

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.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых**  
**предусматривает доплату до 12% ставки (оклада).**

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

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

Обслуживание 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 учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

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

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

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

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Перечень может быть дополнен, изменен.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий) работников, которым может  
устанавливаться ненормированный рабочий день.**

Руководитель (директор, начальник, заведующий)

Заместитель руководителя, старший мастер

Руководитель структурного подразделения

Главный бухгалтер

Водитель

Областное отраслевое Соглашение на 2009-2012 годы зарегистрировано в  
Управлении труда и занятости Липецкой области 4 мая 2009 г., регистрационный  
номер 4.