# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

# ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, НА 2013-2015 ГОДЫ



**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на краевом (региональном) уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых
и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края (далее - учреждения).

Соглашение является правовым актом, регулирующим
социально-трудовые отношения в сфере образования и науки
и устанавливающим условия оплаты труда работников образования,
их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений
и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также может использоваться при заключении отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники учреждений, подведомственных министерству образования
и науки Красноярского края (далее - работники), в лице их полномочного представителя - Красноярской территориальной (краевой) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их полномочного представителя - министерства образования и науки Красноярского края (далее - Министерство).

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на работников
и работодателей, находящихся в ведении Министерства и имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей
его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии
и преимущества для работников, более благоприятные условия труда
по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров образовательных учреждений в целях контроля за состоянием
и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования, систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных учреждений, подведомственных Министерству.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью
и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций
и работников учреждений.

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

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

1.6. В течение одного календарного месяца с момента подписания настоящего соглашения в целях его выполнения Министерство информирует подведомственные учреждения о заключении и содержании настоящего Соглашения, Профсоюз - территориальные и первичные профсоюзные организации.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания
и действует по 31 декабря 2015 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2015 года.

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

**II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений
и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, краевых целевых программ в области образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, краевых фестивалей и смотров.

2.2. Министерство:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными краевым законом о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным, автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных
с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников образовательных учреждений в соответствии
с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. При реализации функций государственного заказчика целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих краевых целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников
и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.4. Обеспечивает участие Профсоюза

в работе Главной (краевой) аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников краевых государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству,
и муниципальных образовательных учреждений края (за исключением образовательных учреждений в областях (сферах) физической культуры, спорта, культуры, здравоохранения и лекарственного обеспечения)
на квалификационную категорию;

в согласовании личного заявления работников при прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию
о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Министерства и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления
к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые
и профессиональные права и интересы работников учреждений.

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

2.2.8. Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень краевых учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.9. Рекомендует образовательным учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего образовательного учреждения.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных
и коллективных, социальных, трудовых, профессиональных, экономических
и иных прав и интересов работников учреждений.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов законов и иных нормативных актов Красноярского края, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования. Направляет замечания и предложения
в Министерство, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

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

2.3.8. Обращается в органы государственной власти Красноярского края, Министерство с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных, экономических и иных прав
и интересов работников.

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

**III. Развитие социального партнерства и участие**

**профсоюзных органов в управлении учреждениями**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли на краевом уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза
в год).

Двухсторонняя комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения.

Состав двухсторонней комиссии определяется совместным решением сторон и формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Двухсторонняя комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных учреждениях, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования краевых целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в учреждениях.

Обеспечивать участие представителей другой стороны настоящего Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

3.1.9. Принимать совместные меры по недопущению
и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений
об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением его типа на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.10. Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в устав порядка принятия решения
о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия двухсторонней комиссии
в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

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

3.2.3. Способствовать обеспечению в учреждениях обязательного рассмотрения решения по вопросу об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления учреждением.

3.2.4. Способствовать закреплению в уставах учреждений порядка управления учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения
об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Осуществляет мониторинг, проводит экспертизу коллективных договоров, обобщает опыт по их заключению.

3.3.2. Проводит обучение по вопросам разработки проекта коллективного договора и его заключения.

3.4. Стороны договорились совместно при разработке предложений
по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, подведомственных Министерству, учесть
в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие коллективного договора, участие
в конкурсах по социальному партнерству).

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в Сети Интернет промежуточные
и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров учреждений.

3.6. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (Париж, 05.10.1966).

3.7.Стороны считают приоритетными следующие направления
в совместной деятельности по реализации молодежной политики
в организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления её в организациях;

содействие повышению её профессиональной квалификации
и служебному росту;

развитие творческой активности молодежи;

обеспечение ее правовой и социальной защищенности;

активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.8. Министерство и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

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

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, за счет фонда стимулирующих выплат по результатам работы;

осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, в пределах общего фонда оплаты труда;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**IV. Трудовые отношения**

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

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

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

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

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

4.1.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление)
с работником трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы
в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ
с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда,
в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца
до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

4.1.5. Руководители учреждений (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих 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.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников учреждения пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю.

4.3. Министерство и Профсоюз договорились:

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

4.3.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

4.3.3. Рекомендовать работодателям при применении пункта 49 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 18.07.2008 № 543, устанавливающего образовательный ценз педагогических работников средних специальных учебных заведений, не допускать прекращения работодателями трудовых договоров с педагогическими работниками, заключенных до вступления в силу указанного постановления, по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда Министерство и Профсоюз исходят из того, что:

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам образовательных учреждений

1. 5.1.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа (опыта работы), образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:
2. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы
по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа
о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
3. при получении образования или восстановлении документов
об образовании;
4. со дня представления соответствующего документа;
5. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;
6. при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;
7. при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
8. при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.
9. 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.
10. 5.1.3. При реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования учреждения должны учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные законами края, Положениями об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, утвержденными постановлением Правительства края и иными нормативными правовыми актами, а также особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, предусмотренные приложением № 1 к настоящему Соглашению.

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

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом
Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 , если в установленном порядке
не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

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

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым
по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя
за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

5.1.8. Министерство образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2
к Соглашению;

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения
им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории
на период подготовки к аттестации для установления соответствия
их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории
и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Выплата заработной платы работникам учреждений осуществляется не реже чем каждые полмесяца.

Конкретные даты выплаты заработной платы в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2.2. 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.

Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.2.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы
в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации
от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором учреждения.

5.2.4. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются учреждением по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда.

5.2.6.Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участие в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работодателям рекомендуется сохранять за работниками учреждений, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора
и настоящего соглашения по вине работодателя или учредителя, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

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

5.3. Министерство обязуется предусмотреть бюджетные ассигнования
на выплаты стимулирующего характера в размере не ниже 10 процентов
к тарифному фонду оплаты труда, сформулированному с учетом компенсационных выплат, в учреждениях дополнительного образования
не ниже 25 процентов – в образовательных учреждениях других типов и видов (за исключением учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда).

5.4. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий
по оплате труда отдельных категорий работников учреждений исходят из того, что:

5.4.1. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающим по полученной специальности в бюджетных или казенных учреждениях образования либо заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с бюджетными и казенными учреждениями образования, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для конкретного работника, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

Специалистам, работающим в учреждениях, перешедших на новую систему оплаты труда, впервые окончившим одно из учреждений - высшего
или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными
и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу
в образовательном учреждении, устанавливается персональная выплата
в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы
с момента окончания учебного заведения

5.4.2. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях
и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края,
если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

5.4.3. Обучение на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии
с учебным планом учреждения.

5.4.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры сельских учреждений.

Учителям учреждений и преподавателям 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.

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
в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075
«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

5.4.5. Наполняемость классов, групп, установленную типовыми положениями о соответствующих типах и видах учреждений, утвержденными Правительством Российской Федерации, с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников
в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты), как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения, что устанавливается коллективным договором и другими локальными нормативными актами учреждения.

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

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса)
в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели, учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке
и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих новые условия труда работников учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда.

5.5.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.5.3. Рекомендовать учреждениям до введения новых систем оплаты труда применять тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам по состоянию
на 31.12.2004 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.

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

повышению уровня оплаты труда работников учреждений, в том числе ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году;

установлению размеров ставок, окладов (должностных окладов) по всем категориям работников.

5.7. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства
о труде, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников учреждений, порядком установления выплат стимулирующего характера.

**VI. Рабочее время и время отдыха**

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075
«О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.1.3. Привлечение работников учреждений к работе в выходные
и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной
или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается
в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска
в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

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

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам учреждений с ненормированным рабочим днём устанавливается Правительством Красноярского края.

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

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

6.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными
и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974
№ 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий
и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

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

6.1.10. Педагогические работники учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Министерством и (или) уставом учреждения.

**VII. Условия и охрана труда**

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. Министерство принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

7.2.1. Инициирует разработку регионального положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в учреждениях с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования», введенного в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 июля 2009 года.

7.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими
и обучающимися.

7.2.3. Информирует Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах
на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.3. Министерство способствует деятельности работодателей
и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства:

7.3.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда,
в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется
в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на очередной финансовый год и устанавливается соглашением.

7.3.2. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

7.3.3. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в учреждениях. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.4. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009
№ 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты») и обезвреживающими средствами в соответствии
с установленными нормами (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010
№ 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»), а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ,
или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются
в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.5. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест
по условиям труда».

7.3.6. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда или вменяют соответствующие трудовые обязанности другому специалисту в учреждениях с количеством работников, превышающим
50 человек.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Организует обучение внештатных технических инспекторов
и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.4.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

7.4.4. Обеспечивает участие технических, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда
в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждении.

7.5. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений
и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов, профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и**

**закрепление профессиональных кадров**

8.1. Министерство:

1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи преподавателям и ученым из числа молодежи
в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников образовательных учреждений. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений.

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

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений, созданию необходимых безопасных
и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.5. Информирует Профсоюз не менее чем за 3 (три) месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений.

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза
по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

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

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

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

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня их квалификации;

созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.3.4. Министерство и Профсоюз совместно участвуют
в совершенствовании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 26.03.2010 № 209 и методики ее проведения.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения работодатель обязан в письменной форме сообщить
об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий,
а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников 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 работников в количестве 1% общего числа работающих
в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата
в течение 30 календарных дней в муниципальных образованиях с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

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

8.4.2. Содействовать и оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, краевых фестивалей
и смотров.

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

8.4.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными учреждениями, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий
по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии, в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации.

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

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

определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности учреждений;

планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем
за 2 месяца;

предоставлению приоритетного права приема на работу работникам, ранее уволенным из данного учреждения в связи с сокращением численности или штата, при появлении в учреждении вакансий;

определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

созданию условий для профессиональной переподготовки
и переобучения, повышения квалификации работников в соответствии
с техническим перевооружением и развитием учреждения.

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

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогические работники учреждений, в том числе работающие
на условиях совместительства или выполняющие помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящие работники, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеют право на получение ежемесячной денежной компенсации для обеспечения их книгоиздательской продукцией
и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2674 «Об образовании», независимо
от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения
им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия
по другим уважительным причинам и без документального подтверждения
ее целевого использования.

9.1.2. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации
от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направленную на оплату труда и стимулирование работников учреждений.

9.1.3. Работники учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях
с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

9.2. Стороны выражают намерения проводить работу по выработке предложений, касающихся:

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников образовательных учреждений, в том числе путём их участия в государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии;

внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью;

сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам учреждений на всей территории Российской Федерации;

поддержки молодых специалистов в отрасли;

системы мер по социальной поддержке работников отрасли;

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

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях за счет внебюджетных источников учреждений:

выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

установление конкретных размеров бюджетных средств, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;

выделение дополнительных средств для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

обязательства работодателей и их полномочных представителей
по выделению не менее 2% на оздоровление работников.

9.4. Стороны совместно распределяют путёвки для краевых государственных и муниципальных учреждений Красноярского края
на санаторно-курортное лечение в краевое государственное автономное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания «Тесь».

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, включение производственной физической культуры в систему мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение профессиональной заболеваемости.

9.6. Министерство при подготовке предложений к проекту закона края
о краевом бюджете на соответствующий финансовый год учитывает объем средств, необходимых для проведения обязательной вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений, за счет средств бюджета.

9.7. Стороны согласились:

9.7.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на повышение квалификации и переподготовку
с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации
от 26.06.1995 № 610 «Об утверждении Типового положения
об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

9.7.2. Рекомендовать образовательным учреждениям предусматривать в коллективном договоре порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

9.7.3. Направлять педагогических и руководящих работников учреждений на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности.

**X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах
и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

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

10.2.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи
и необходимые нормативные документы. Другие улучшающие условия
для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, а также других работников –
не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с лицевого счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме
и одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения
в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений –
без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа
в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

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

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока
их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того
же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием
в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет
за этим работником его средний заработок на период трудоустройства,
но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства
не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в учреждении, в соответствии с коллективным договором, настоящим Соглашением.

10.5. 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.

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

10.7. Стороны рекомендуют учреждениям производить оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации
за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

****

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1к Отраслевому соглашениюпо учреждениям, находящимсяв ведении министерства образованияи науки Красноярского края,на 2013-2015 годы |

**Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального образования, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2, 3 приложения к указанному приказу, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи
с чем за преподавательскую (педагогической) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

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

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в 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 при заключении
с ним трудового договора, 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.

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу
в другом образовательном учреждении 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 раздельно 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 причинам.

**Установление объема учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального, среднего профессионального образования, и порядок исчисления их заработной платы е учетом установленного объема учебной нагрузки**

Объем учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального, 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 преподавателей предоставлено руководителю образовательного учреждения (структурного подразделения), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения выборного 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 ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении (структурном подразделении) руководителем образовательного учреждения (структурного подразделения), определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением (структурным подразделением).

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы
в образовательные учреждения;

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

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) начального и среднего профессионального образования.

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2к Отраслевому соглашениюпо учреждениям, находящимсяв ведении министерства образованияи науки Красноярского края,на 2013-2015 годы |

**Рекомендации о закреплении в коллективных договорах положений
об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы
по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения
об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209,
при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которойустановлена квалификационнаякатегория | Должность, по которой рекомендуетсяпри оплате труда устанавливатьквалификационную категорию,установленную по должности, указаннойв графе 1. |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель;(независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель;воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель |
| Преподаватель-организатороснов безопасности жизнедеятельности,допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятияс обучающимися из курса «Основыбезопасности жизнедеятельности» (ОБЖ),в том числе сверх учебной нагрузки,входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности,допризывной подготовки |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания);преподаватель физкультуры(физвоспитания);инструктор по физкультуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель,ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения;инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог,учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог;учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья |
| Учитель музыкиобщеобразовательногоучреждения либо структурного подразделенияобразовательногоучреждения, реализующего общеобразовательную программу;преподаватель музыкальной дисциплины образовательногоучреждения среднегопрофессиональногообразования либо структурного подразделенияобразовательного учреждения, реализующего образовательнуюпрограмму среднегопрофессионального образования | Преподаватель детской музыкальнойшколы (школы искусств, культуры);музыкальный руководитель;концертмейстер |
| Преподаватель детскоймузыкальной, художественной школы(школы искусств, культуры);концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательногоучреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующегообщеобразовательную программу;преподаватель музыкальнойдисциплины образовательногоучреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательногоучреждения, реализующую образовательную программу среднегопрофессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры(физвоспитания);инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры(физвоспитания); преподаватель физкультуры(физвоспитания);инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательногоучреждения начального илисреднего профессиональногообразования либо структурногоподразделения образовательногоучреждения, реализующего образовательную программуначального или среднегопрофессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины)общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательнуюпрограмму |
| Учитель общеобразовательного учреждения либо структурногоподразделения, реализующего общеобразовательнуюпрограмму | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательногоучреждения начального или среднегопрофессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднегопрофессионального образования |

# Протокол разногласий

# к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Красноярского края на 2013-2015 годы

г. Минусинск «01» марта 2013 г.

Министерство образования и науки Красноярского края, в лице министра образования и науки Красноярского края Башева Вячеслава Владимировича, действующего на основании Положения о министерстве образования и науки Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 14.08.2008 № 42-п, именуемое в дальнейшем «Министерство», с одной стороны, и Красноярская территориальная (краевая) организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Косарынцевой Людмилы Васильевны, действующей на основании Общего Положения о территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации,
с другой стороны, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», в связи с не достижением согласия
по отдельным вопросам (пунктам Соглашения) подписали настоящий протокол разногласий к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся
в ведении министерства образования и науки Красноярского края,
на 2013-2015 годы о нижеследующем:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Редакция Профсоюза | Редакция Министерства |
| 1 | Пункт 4.3.1:Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. | Пункт 4.3.1 исключить |
| 2 | Абзац второй пункта 5.2.6:Работодателям рекомендуется сохранять за работниками учреждений, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и настоящего соглашения по вине работодателя или учредителя, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах. | Абзац второй пункта 5.2.6:Работодателям рекомендуется сохранять за работниками учреждений, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и настоящего Соглашения по вине работодателя или учредителя, не менее двух третьих от среднемесячной заработной платы, что закрепляется в коллективных договорах. |

