

Глава администрации муниципального  
района «Печора»



Н.Н. Паншина

« »

Начальник Управления образования  
муниципального района «Печора»



А.М. Гулько

01 июля 2019г.

Председатель Печорской территориальной  
организации Профсоюза работников  
учреждений образования



А.А. Бакк

« 01 »

01 июля 2019г.

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией МР «Печора», Управлением образования  
МР «Печора» и Печорской территориальной организацией  
Профсоюза работников учреждений образования  
на 2019 -2021годы.

Печора

2019 год.

**Отраслевое соглашение  
между администрацией муниципального района «Печора», Управлением  
образования муниципального района «Печора» и Печорской территориальной  
организацией Профсоюза работников учреждений образования  
на 2019-2021 годы.**

Администрация муниципального района «Печора», Управление образования муниципального района «Печора» и Печорская территориальная организация Профсоюза работников учреждений образования, именуемые в дальнейшем - Стороны, в целях создания необходимых условий для обеспечения социальной и правовой защиты работников отрасли образования договорились о согласованных позициях по основным вопросам обеспечения занятости работников, оплате их труда и социальных гарантиях, предотвращению трудовых конфликтов, заключили настоящее Соглашение на 2019 – 2021 годы о нижеследующем:

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее трехстороннее Соглашение между администрацией МР «Печора», Управлением образования МР «Печора» и Печорской территориальной организацией Профсоюза работников учреждений образования (далее - Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением с государственными организациями Республики Коми, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство образования Республики Коми на 2018-2020 гг.» и другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республики Коми, и направлено на обеспечение стабильной и эффективной работы образовательных организаций, а также на защиту трудовых и связанных с ними социально- трудовых отношений работников образовательных организаций.

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров и соглашений на уровне муниципального района, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в образовательных организациях.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- Администрация МР «Печора» (далее - Администрация) – от имени муниципального района «Печора»
- Управление образования МР «Печора» (далее - Управление) - от имени работодателя;
- Печорская территориальная организация профсоюза работников учреждений образования (далее - Профсоюз) - от имени работников;

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация и Управление.

1.6. Стороны договорились с тем, что Профсоюз, его первичные организации, их выборные органы выступают в соответствии с Уставом отраслевого Профсоюза в качестве полномочных представителей работников образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, надбавок и доплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, жилищно-бытового устройства и социальной защищенности.

1.7. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий.

1.8. Контроль за выполнение настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителями, а также соответствующим органом по труду. Стороны ежегодно подготавливают и рассматривают на совместном заседании информацию (отчёт) о выполнении настоящего Соглашения.

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

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

1.10. В случае принятия органами государственной, муниципальной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.11. Стороны не вправе в течении срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.12. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до 31 декабря 2021 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего Соглашения либо заключить новое Соглашение на новый срок.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2021 года.

По взаимному согласию, стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с трудовым законодательством.

## **2. Трудовые отношения.**

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

2.1. Трудовые отношения регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, общероссийскими и республиканскими отраслевыми соглашениями, настоящим Соглашением, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашения.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, с учётом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативным правовым актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации

2.3. Администрация образовательной организации, совместно с профкомом, вправе за счет собственных средств устанавливать дополнительные социально-бытовые льготы для коллектива, что отражается в коллективном договоре при наличии средств.

2.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий их установления и (или) при увеличении), 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, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, не могут применяться.

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

2.5. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

своевременно и в полном объёме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Коми.

2.6. В состав комиссии по выплатам, надбавкам и доплатам компенсационного и стимулирующего характера в образовательных организациях входит представитель первичной профсоюзной организации при наличии в образовательной организации или Управлении представителя первичной Профсоюзной организации. Полномочия представителя Профсоюза должны быть подтверждены протоколом первичной профсоюзной организации

### 3. Оплата и нормирование труда.

3.1. Стороны подтверждают, что:

3.1.1. Заработная плата работников образовательных учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.1.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Администрацией и Управлением в соответствии с нормативными правовыми актами, регламентирующими вопросы оплаты труда работников образования, в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников.

Ежегодно каждый работник образовательного учреждения должен быть ознакомлен со своей тарификацией, а вновь принятый работник - в течение месяца с начала работы, подтвердив это своей подписью.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решения о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией образовательного учреждения, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (принцип прозрачности).

3.2. Работодатели разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

3.3. Работодатели предусматривают в Положении об оплате труда работников организации, регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и определяется в соответствии с фондом оплаты труда;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций образования.

3.4. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов следующего дня) в повышенном размере, но не ниже 35% тарифной ставки (оклада).

3.5. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

3.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой, при отсутствии в трудовом договоре дополнительного отпуска, за ненормированный рабочий день. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Конкретные (в том числе и более выгодные для работника) размеры доплат за работу в условиях труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), фиксируются в коллективном договоре, трудовом договоре с указанием источника финансирования.

3.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

3.8.1. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8.2. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

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

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

3.10. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истёк(истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности (более трёх месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

Сохранить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии, сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов подтверждающие данное основание.

3.11. Продлить на срок до одного года, с момента выхода на работу, оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- длительной временной нетрудоспособности (более трёх месяцев);
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- сокращением численности и штата работников образовательного учреждения в течение одного года;
- при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории в случае реорганизации учреждения, сокращении численности и штата работников образовательного учреждения.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.12. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Республике Коми. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалификации.

В тех случаях, когда педагогические работники (учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды и другие), имеющие квалификационную категорию (высшую, первую) по основной должности, в том числе, работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) или выполняющие педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, по которой совпадают профили деятельности (воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования), оплата труда сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

3.13. Оплата труда педагогических работников производится с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.14. Устанавливать высшую (первую) квалификационную категорию по основной должности победителям, призерам, лауреатам муниципальных и республиканских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Мастер года», «Преподаватель года», «Коми велодысь», в год предшествующий аттестации, и в течении последующих двух лет, на основании подтверждающих документов.

3.15. Устанавливать высшую (первую) квалификационную категорию по основной должности победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям

(в рамках ПНПО) в год, предшествующий аттестации, и в течении последующих двух лет на основании подтверждающих документов.

3.16. Устанавливать высшую (первую) квалификационную категорию по основной должности, педагогическим работникам, ставшим победителями, призёрами, дипломантами федеральных этапов очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, учредителями которых является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, в год, предшествующий аттестации, и в течении последующих двух лет, на основании представленных документов.

3.17. Работодатель обязан письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 6 месяцев. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок её действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

3.18. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату не реже, чем два раза в месяц.

#### 4. Режим труда и отдыха.

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г №1601 «О продолжительности рабочего времени(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерства образования и науки Российской Федерации в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели, с учетом мнения Профсоюза разрабатывают и утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

4.5. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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



4.8. При предоставлении ежегодного отпуска 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 за фактически отработанное время.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

4.10. Работникам образования - женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании личного заявления.

4.11. Продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утверждённым графиком работы.

4.13. При наличии методического дня, педагогический работник может использовать его, для повышения своего профессионального мастерства, без присутствия в это время в данной образовательной организации.

4.14. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы или дни в счёт отпуска по семейным обстоятельствам в случаях:

1) до трёх календарных дней:

- рождение ребенка;
- бракосочетание работника.
- бракосочетание детей.

2) один календарный день:

- проводы сына на службу в армию;
- родителям для сопровождения детей в 1-ый класс;
- по другим уважительным причинам.

3) до семи календарных дней:

- родителям выпускников школ в период вступительных экзаменов в ВУЗ.
- смерть близких родственников.

Также могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему

ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет.

## 5. Гарантии прав членов Профсоюза.

5.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом отраслевого Профсоюза, отраслевым и региональным соглашениями по образовательным организациям, настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором.

5.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители в соответствии с законодательством обязаны:

5.2.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством: учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации( статьи 372,373 ТК РФ); согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых, решение профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

5.2.2. Предоставляют выборным органам территориального и первичных организаций Профсоюза бесплатно необходимые помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и по согласованию с администрацией для проведения собраний работников, конференций, пленумов, а также, при возможности, транспортные средства, имеющиеся средства связи, множительную технику.

5.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать без нарушения режима работы учреждения и их подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

5.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его письменному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, медицинского обслуживания.

5.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций.

5.2.6. В соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации с учётом мнения выборного профсоюзного органа производить, в том числе:

- установление оплаты труда;
- размеры повышения зарплаты в ночное время;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днём;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности;

другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

5.3. Гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

5.3.1. Председатели (заместители председателей) первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в данном учреждении, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия вышестоящей организации Профсоюза – президиума городского комитета Профсоюза; председатель городского комитета Профсоюза – без согласия Президиума Коми республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

5.3.2. Председатели и члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

5.3.3. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

5.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

5.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии или невозможности предоставления – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении.

5.4.2. При высвобождении работников от работы в выборных профсоюзных органах им предоставляется отсрочка при аттестации (конкурсе) не менее, чем на 1 год (или аттестация только при личном согласии).

5.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и при их аттестации.

5.6. Стороны могут совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

5.7. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по ликвидации организации;
- по аттестации работников;
- по специальной оценке условий труда.

## **6. Обязательства Профсоюза.**

6.1. Профсоюз обязуется:

6.1.1. Сохранять профсоюзное членство и право на получение льгот от Профсоюза за прекратившими работу в связи с выходом на пенсию по возрасту, инвалидности и изъявившим желание (письменное) состоять на профсоюзном учете.

6.1.2. Предусматривать в профсоюзном бюджете ассигнования на:

- материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;
- премирование профсоюзного актива в соответствии с Положением о премировании профактива;
- культурно-массовую и спортивную работу;
- оплату проезда на профсоюзные семинары, учебу;
- частичную компенсацию расходов членов профсоюза на приобретение путевок в рамках программы Коми республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки «Летний отдых и санаторно-курортное лечение»;

6.1.3. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций при выполнении работодателями условий соглашений, коллективных договоров.

6.1.4. Совместно с работодателями содействовать профессиональному росту педагогических и иных работников образовательных организаций, улучшению условий труда работников.

6.1.5. Осуществлять контроль над выполнением обязательств по предоставлению социальных гарантий работникам — членам Профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

6.1.6. Анализировать социально-экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействовать с муниципальными органами власти в разработке предложений, проектов нормативных актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

6.1.7. При выполнении условий настоящего Соглашения Профсоюз обязуется не допускать со стороны профсоюзных организаций действий, приводящих к нарушению уставной деятельности образовательных организаций в осуществлении учебно-воспитательного процесса, не инициировать коллективные забастовочные действия.

### 7. Заключительные положения.

7.1. Стороны договорились, что их обязательства имеют одинаковую силу и подлежат обязательному выполнению.

7.2. Данное Соглашение УО доводит до каждого учреждения образования, Профсоюз - до каждой первичной профсоюзной организации, для его выполнения.

Глава администрации  
МР «Печора»

Начальник Управления  
образования МР «Печора»

Председатель Печорской  
территориальной организации  
Профсоюза работников  
учреждений образования

\_\_\_\_\_ Н.Н.Паншина  
подпись

\_\_\_\_\_ А.М.Гулько  
подпись

 А.Г. Бакк  
подпись

« » \_\_\_\_\_ 2019г.

« » \_\_\_\_\_ 2019г.

\_\_\_\_\_ 2019г.

М.П.

М.П.



## Приложение №1

К Отраслевому соглашению  
между администрацией МР «Печора»,  
Управлением образования МР «Печора»  
и Печорской территориальной организацией  
Профсоюза работников учреждений  
образования на 2019-2021 годы

**Перечень должностей педагогических работников, имеющих право на сохранение уровня оплаты труда 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**

Стороны пришли к соглашению сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) воспитатель в организациях среднего профессионального образования</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>

<p>Учитель-дефектолог; Учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств);</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель;</p>