

Министерство образования и науки Пермского края


Р.А. Кассина
«26» декабря 2013 г.

Пермская краевая территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

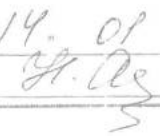

З.И. Галайда
«26» декабря 2013 г.

СОГЛАШЕНИЕ

Между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли
на 2014 – 2016 годы

Министерство
промышленности,
предпринимательства и торговли
Пермского края

**СОГЛАШЕНИЕ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

№ 14-14-01 2014 г.
Подпись 

г. Пермь

СОГЛАШЕНИЕ

Между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014 – 2016 годы.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений и организаций Пермского края (в дальнейшем – учреждений образования).
- 1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований Пермского края, коллективных договоров в учреждениях образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования края и не ограничивает права органов местного самоуправления и учреждений образования в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.
- 1.3. Участниками (Сторонами) Соглашения являются: Пермская краевая территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюз) – от имени работников; Министерство образования и науки Пермского края (в дальнейшем – Министерство) – орган исполнительной государственной власти – от имени работодателей и их представителей.
- 1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей образовательных учреждений и организаций Пермского края, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, а также на органы государственной власти и местного самоуправления Пермского края в пределах взятых ими на себя обязательств.
- 1.5. В учреждениях образования, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.
- 1.6. Организация профсоюза, ее территориальные и первичные организации в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях, трудовым законодательством являются полномочными представителями работников учреждений образования Пермского края при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально – экономических проблем: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.
- 1.7. На уровне муниципальных образований между органами местного самоуправления, территориальными организациями Профсоюза и организациями работодателей (если таковые имеются) заключаются территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии

работникам образования, конкретизирующие и дополняющие положения данного Соглашения, исходя из территориальных особенностей города, района. Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

- 1.8. В тех случаях, когда на работников учреждений образования в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.
- 1.9. Непосредственно в учреждениях образования регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем переговоров и заключения коллективных договоров. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения образования и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально – экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.
- 1.10. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в силу независимо от Соглашения.
- 1.12. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действительно до заключения нового Соглашения. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее сентября 2016 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.
- 1.14. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.
- 1.15. Соглашение состоит из основного текста и 4 Приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями.

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны считают необходимым:

- 2.1.1. Развивать социальное партнерство в сфере труда как основной принцип правового регулирования трудовых отношений.

- 2.1.2. 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.
- 2.1.3. Предоставлять территориальному выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением.
- 2.1.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- 2.1.6. Заключать территориальные отраслевые Соглашения и коллективные договоры в учреждениях образования.
- 2.1.7. Освещать промежуточные и итоговые результаты выполнения краевого отраслевого Соглашения, территориальных отраслевых Соглашений и коллективных договоров в учреждениях образования в средствах массовой информации.
- 2.1.8. Стороны признают, что территориальные отраслевые Соглашения по регулированию социально – трудовых отношений в образовании, заключаемые в муниципальных образованиях края, не должны снижать уровень социальной поддержки работников, закрепленных в Соглашениях на предыдущие годы.
- 2.2. Стороны:
 - 2.2.1. Обеспечивают взаимное участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнения.
 - 2.2.2. Представляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.
 - 2.2.3. Рекомендуют главам администраций муниципальных образований, муниципальным органам управления образованием, руководителям учреждений, профсоюзным органам осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально – трудовые, экономические и профессиональные интересы работников и учитывать в числе критериев рейтинга учреждений перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений.
 - 2.2.4. Практикуют совместные консультации в администрациях муниципальных образований по заключению территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в учреждениях образования.
 - 2.2.5. Направляют в администрации муниципальных образований аналитический материал по итогам выполнения настоящего Соглашения и отраслевых территориальных соглашений, о практике заключения и выполнения коллективных договоров.

Обязательства Министерства:

2.3. Министерство образования:

- 2.3.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования, для чего предоставляют Профсоюзу проекты нормативных правовых актов в недельный срок после их разработки.

- 2.3.2. При реализации функций заказчика краевых целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально – трудовые права работников и учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.
- 2.3.3. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации или ликвидации образовательного учреждения и другую необходимую информацию.

Обязательства Профсоюза:

2.4. Профсоюз:

- 2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников образования.
- 2.4.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений и организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием.

3.1. Министерство и Профсоюз:

- 3.2. Осуществляют согласованную политику по реализации краевых законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования и обучающихся образовательных учреждений.
- 3.3. Обеспечивают контроль за целевым использованием средств, выделяемых образовательным учреждениям.
- 3.4. Проводят совместные встречи, обучающие семинары по всем направлениям развития образования.
- 3.5. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти края для решения следующих вопросов:
- доведения размеров средней заработной платы работников образования до обозначенных Указами Президента РФ параметров;
 - повышения заработной платы других работников отрасли, не включенный в указы Президента РФ;
 - доведения размера минимального должностного оклада (ставки) в отрасли до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленной в Пермском крае;
 - включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
 - увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании краевого и консолидированного бюджетов края;
 - увеличения нормативов на функционирование системы образования;
 - ежегодной индексации расходов на выполнение Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;
 - обеспечения полного и своевременного финансирования образовательных учреждений края в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными краевым законом о бюджете края на очередной год.
 - принятия мер по оказанию финансовой помощи учреждениям образования в погашении образовавшейся задолженности по компенсациям и льготам работникам учреждений образования (если таковая имеется);
- 3.6. Рекомендуют органам муниципальной власти и работодателям: предусматривать в бюджетах образовательных учреждений расходы на:

- охрану труда в образовательных учреждениях;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогических работников и руководителей учреждений образования;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

4. Оплата труда:

Стороны подтверждают, что:

4.1. Заработная плата работника образования зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Стороны исходят из того, что:

4.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются Положениями о системе оплаты труда работников учреждений Пермского края, разработанными в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае».

4.2.2. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждений устанавливается коллективными договорами, в соответствии с федеральными и краевыми законами и иными нормативными актами.

4.2.3. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в образовательных учреждениях осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

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

- 1) Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования;
- 2) Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.05.2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования;
- 3) Постановления Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) отраслевых положений о системе оплаты труда;
- 6) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 7) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 8) рекомендаций Российской (краевой) трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- 9) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам образовательных учреждений.

4.2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости); вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения (принцип адекватности); вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

4.2.5. Работодатели предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения (организации) регулирование вопросов оплаты труда с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером; недопущения работодателем какой бы то ни было дискриминации работников – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации; обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; установления 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; обеспечения или учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании учреждения; типовых норм труда для

- однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).
- 4.2.6. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 4.2.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (без учета компенсационных и стимулирующих начислений), установленного в соответствии с федеральным законодательством.
- 4.2.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.
- 4.2.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 4.2.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в дни, установленные в образовательных учреждениях в соответствии с ТК РФ.
- 4.2.11. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается заработная плата с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/300 процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 4.2.12. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 4.2.13. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.
- 4.2.14. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (если таковые имеются) учреждений, финансируемых из краевого бюджета, устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Пермского края.
- 4.2.15. Образовательные учреждения обладают правом без согласования с органами управления образованием) полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения (или иной организации) производится:
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
 - распределение премиальных и стимулирующих выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

- 4.2.16. Рабочий день работников образовательных учреждений с учетом мнения выборного профсоюзного органа может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов. Педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности с продолжительностью рабочего дня, установленной не расписанием занятий, а Правилами внутреннего трудового распорядка и разрывными графиками рабочего времени (воспитатели детских домов, школ-интернатов и др.) может производиться доплата к должностному окладу за разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов.
- 4.2.17. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).
- 4.2.18. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится исходя из стоимости часа заменяющего работника. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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 изменения тарификации.
- 4.2.19. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 ТК РФ. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 4.3. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), руководителем образовательного учреждения устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1.
Старший воспитатель	Воспитатель
Старший методист	Методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Старший методист	Методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, осуществляющий образовательную деятельность в образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах); воспитатель;

	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)»; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания).
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)»; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ).
Мастер производственного обучения.	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю).
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду.
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, музыкальный руководитель.	Преподаватель детской музыкальной школы, детской школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной школы, детской школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, музыкальный руководитель.
Преподаватель детской художественной школы, детской школы искусств.	Учитель изобразительного искусства, мировой художественной культуры общеобразовательного учреждения, преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности.
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в образовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в образовательном учреждении среднего профессионального образования

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР.	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре.
--	--

В других случаях перевода педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

4.4. Министерство и Профсоюз договорились о том, что:

педагогическим работникам, на основании приказа руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);
- работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);
- закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на другую педагогическую работу);
- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;
- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продляется.

4.5. Стороны считают необходимым:

- 4.5.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.
- 4.5.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

5. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

5.1. Стороны договорились:

- 5.1.1. Осуществлять контроль за предоставлением и возмещением коммунальных льгот педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования сельской местности в соответствии с федеральным и краевым законодательством.
- 5.1.2. Инициировать внесение изменений в нормативные правовые акты Пермского края в части:
 - увеличения размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями педагогическим работникам;
 - выплаты единовременного вознаграждения при достижении пенсионного возраста педагогическим работникам.
- 5.1.3. Министерство перечисляет на счет Профсоюза денежные средства на культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу (по особому договору).
- 5.1.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для

повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

5.1.5. Рекомендовать образовательным учреждениям:

- производить оплату длительного отпуска сроком до одного года в размере, предусмотренном в соответствующем Положении;
- предусматривать в коллективных договорах отчисление денежных средств первичным профсоюзным организациям на культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу.

5.2. При формировании состава аттестационных комиссий должны учитываться права педагогических работников и мнение профсоюзной организации:

5.2.1. При проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии, самостоятельно формируемой учреждением, входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такового).

При проведении аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории (первой или высшей) в состав аттестационной комиссии, формируемой Министерством, входит представитель (краевой) территориальной профсоюзной организации..

5.2.2. Присвоение педагогическому работнику квалификационной категории учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов.

5.2.3. В ситуациях возможного принятия решения о несоответствии руководителя образовательного учреждения (члена профсоюза) занимаемой должности на заседании аттестационной комиссии органа местного самоуправления приглашается Председатель первичной профсоюзной организации.

5.2.4. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная педагогическому работнику, учитывается в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.3. Министерство образования и организация Профсоюза рекомендуют руководителям и профсоюзным организациям образовательных учреждений при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказывать материальную помощь;
- выплачивать единовременное пособие на оздоровление;
- устанавливать надбавки к ставкам (окладам) заработной платы работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, государственными наградами и фиксировать данные выплаты в территориальных Соглашениях, коллективных договорах;
- осуществлять иные меры социальной поддержки.

5.4. В случае, когда образовательное учреждение временно прекращает свою деятельность в связи с капитальным ремонтом и возможность перевода работников в другие образовательные учреждения отсутствует, период отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого по заявлению работников, включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск.

5.5. Организация Профсоюза:

5.5.1. Содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путевками на лечение и отдых.

5.5.2. Содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов профсоюза и членов их семей.

- 5.5.3. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с федеральным законодательством.
- 5.5.4. Принимает меры по улучшению жилищных условий работников.
- 5.5.5. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профбюджета.
- 5.4.6. Оказывает организационную помощь и материальную поддержку Советам молодых учителей и Советам ветеранов педагогического труда.
- 5.6. Стороны совместно:
- 5.6.1. Разрабатывают и осуществляют выполнение социальных программ, направленных на улучшение материального положения педагогических кадров, студентов учреждений среднего профессионального образования, улучшения их жилищных условий, организацию отдыха и медицинского обслуживания.
- 5.7. Организация Профсоюза:
- вносит предложения по изменению и дополнению в список профессий и должностей работников образования, педагогическая деятельность которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
 - анализирует социально – экономическое положение работников образовательных учреждений, взаимодействует с депутатами Государственной Думы от Пермского края и другими депутатами Государственной Думы РФ в разработке предложений, проектов нормативно – правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников отрасли.
- 5.8. Министерство и организация Профсоюза:
- представляют работников образовательных учреждений к награждению ведомственными и государственными наградами;
 - добиваются выделения бюджетных средств на строительство жилья для работников образовательных учреждений, субсидий и ссуд.
- 5.9. Работники образования имеют право на санаторно – курортное оздоровление согласно закона Пермского края «Об обеспечении работников учреждений бюджетной сферы путевками на санаторно – курортное лечение и оздоровление», члены профсоюза – на льготное оздоровление в профсоюзных здравницах края и других регионов.

6. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

- 6.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников. Осуществлять финансирование дополнительного профессионального образования педагогов на условиях персонифицированного финансирования (деньги следуют за педагогом) через применение образовательного сертификата (чека), расходы на который обеспечиваются на условиях софинансирования из федерального, регионального и муниципальных бюджетов, причем предусматривать дополнительные бюджетные ассигнования на предоставление сертификатов педагогам образовательных учреждений на дополнительное профессиональное образование по их выбору в образовательных учреждениях, реализующих соответствующие образовательные программы дополнительного профессионального образования, с включением расходов собственно на обучение, а также на проезд до места обучения и обратно, оплату проживания и питания работников в период обучения.
- 6.2. Совместно с территориальными организациями отраслевого профсоюза и администрациями образовательных учреждений проводить работу по упорядочению

режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

6.3. При разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов в образовательных учреждениях, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно – оздоровительных мероприятий, организаций досуга и отдыха.

6.4. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения, которые рекомендуются работодателям для внесения в КД:

6.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждений образования может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком), где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

6.4.2. При сокращении численности или штата работников – членов Профсоюза образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- не освобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза. В коллективном договоре образовательного учреждения могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

6.4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком и работник предупреждаются об этом письменно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) Выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) Сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

- 3) Сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 6.4.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.
- При этом работодатель обязан предложить работнику должность (работу) в том же учреждении, соответствующую его квалификации, (при ее наличии), так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При необходимости сокращения ставок определенной категории (профессии) работников производится сокращение вакантных ставок этих должностей.
- 6.4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2,3.5 статьи 81 части 1 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома образовательного учреждения. Работодатель в письменной форме уведомляет работника (члена профсоюза) о дне заседания профкома с указанием даты, места и времени.
- 6.4.7. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.
- 6.4.8. Не допускать применения статьи 74 ТК РФ при отсутствии изменений условий труда и если условия трудового договора могут быть сохранены.
- 6.4.9. Способствовать необходимости принятия адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации педагогических работников – обеспечение переподготовки и последующего трудоустройства и др.
- 6.6. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на региональном и муниципальном уровнях по поддержке лучших учителей и образовательных учреждений, способствовать поощрению педагогических коллективов школ, признанных лучшими в регионе, муниципальном образовании.
- 6.7. Обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа учителя и повышению статуса учителя и других педагогических работников.

7. Рабочее время и время отдыха.

- 7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:
- 7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименований должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и регулируется коллективным договором.

- 7.1.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:
- нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;
 - ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника.
- 7.1.3. Режим рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Уставом образовательного учреждения, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.
- 7.1.4. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).
- 7.1.5. В исключительных случаях в образовательных учреждениях представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором, время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.
- 7.1.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- 7.1.7. Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 7.1.8. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
- 7.1.9. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам:
- сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно – воспитательной, методической или организованной работе (данная норма отражается в коллективном договоре).
- 7.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 7.1.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемом работодателем по согласованию с

выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее чем за две недели до начала их отпусков.

- 7.1.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- 7.1.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:
- при временной нетрудоспособности работника;
 - при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
 - в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.
- 7.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.1.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 до принятия Правительством Российской Федерации соответствующего нормативного правового акта, предусмотренного ст. 117 ТК РФ.
- 7.1.16. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время, например:
- при работе без больничных листов;
 - председателям профсоюзных организаций, профорганизаторам;
 - библиотекарям (зав. библиотекам) и др. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 7.1.17. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.
- 7.1.18. Отпуска указанные в пунктах 7.1.16 и 7.1.17 настоящего Соглашения могут оплачиваться в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах учреждений и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Работникам предприятий, учреждений, организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно – методических и методических центров, работникам органов управления

- образованием, освобожденным работникам профсоюзов и др. общественных организаций), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.
- 7.1.19. Педагогические работники образовательных 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 учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.
- 7.1.20. При получении работником путевки на санаторно – курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск.

8. Улучшение условий и охраны труда.

8.1. Министерство:

- 8.1.1. Обеспечивает планирование средств на охрану труда и обеспечение основ безопасности жизнедеятельности.
- 8.1.2. Содействует внедрению системы управления охраной труда (СУОТ) в образовательных учреждениях.
- 8.1.3. Содействует в проведении краевых конкурсов по охране труда, обеспечению учреждений образования нормативно-правовой и методической документации по вопросам охраны труда.
- 8.1.4. В конце года представляет в Профсоюз отчет по форме 1-Т (условия труда) и 7-Т (травматизм).

8.2. Профсоюз:

- 8.2.1. Содержит в своем штате технического инспектора труда.
- 8.2.2. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда и внештатных технических инспекторов профсоюзных комитетов учреждений, в том числе аккредитованными организациями.
- 8.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями требований Законодательства об охране труда.
- 8.2.4. Оказывает методическую и практическую помощь уполномоченным лицам по охране труда профсоюзных комитетов учреждений, внештатным техническим инспекторам по защите прав работников на безопасные условия труда.
- 8.2.5. Проводит краевые конкурсы по охране труда на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор».
- 8.2.6. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.
- 8.2.7. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.
- 8.2.8. Оказывает практическую помощь органам управления образованием в обучении руководителей и специалистов по охране труда.
- 8.3. Стороны договорились.
- совместно участвовать в разработке и проведению мероприятий по охране труда: семинаров, совещаний, конкурсов, выставок, Дней охраны труда;
 - осуществлять совместные проверки образовательных учреждений по их комплексной безопасности.

9. Трудовые отношения.

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

- 9.1.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым кодексом

Российской Федерации, с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и территориальных соглашений, коллективного договора, устава, локальных нормативных актов учреждения. Проекты трудовых договоров (эффективных контрактов) согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

9.1.2. В соответствии с трудовым договором, заключаемым между работодателем и работником, работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым кодексом РФ, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данном образовательном учреждении.

9.1.3. 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.

9.1.4. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

9.1.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

9.1.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

9.1.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы и руководителей образовательных учреждений – членов профсоюза допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.2. В сфере трудовых отношений стороны договорились, что:

9.2.1. Оказывают содействие в заключении территориальных Соглашений и коллективных договоров, предусматривая в них осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников и работодателей.

9.2.2. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению территориальных Соглашений и коллективных договоров.

9.2.3. Принимают, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в образовательных учреждениях.

9.2.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

9.2.5. При реструктуризации сферы образования, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводят с участием профсоюзных организаций соответствующие мероприятия.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

10.1. Права и гарантии деятельности краевой организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением, Региональным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, соответствующим Положением организации Профсоюза, коллективным договором.

10.2. Работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ.

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собрания членов Профсоюза, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, что закрепляется в коллективном договоре, Соглашении.

10.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать образовательные учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам, жилищно – бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников образовательного учреждения.

10.3. Стороны договорились, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушениях прав и гарантий работников подлежат рассмотрению в недельный срок органами государственной власти Пермского края и органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, руководителями образовательных учреждений и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

10.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

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

10.4.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных учреждениях совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором. Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных учреждений, являющихся членами Президиума крайкома Профсоюза – не менее 10 рабочих дней в год, членами крайкома Профсоюза, внештатными правовыми и техническими инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год.

10.5. Министерство и Профсоюз рекомендуют:

10.5.1. Предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск;
- производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя;
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспектора труда признавать социально значимой для образовательного учреждения и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

10.5.2. Предусмотреть при заключении территориальных соглашений с органами местного самоуправления условия для осуществления деятельности территориальной организации Профсоюза и ее выборных органов, какие установлены в ст. 377 ТК РФ для выборных органов первичных профсоюзных организаций.

10.6. Министерство и Профсоюз признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от работы в образовательных учреждениях:

- предоставлять после окончания их выборных полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) в том же или, с согласия работника, в другом образовательном учреждении;
- сохранять социальные гарантии и льготы, действующие для работников образовательных учреждений данной территории;
- сохранять за освобожденными профсоюзными работниками, выполняющими работу по совместительству в образовательных учреждениях, предоставление льгот по коммунальным услугам наравне с основными работниками этих учреждений.

10.7. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации (в том числе и через приложения к коллективному договору);

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- формы профессиональной подготовки, получение дополнительного профессионального образования;
- положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

11. Контроль за выполнением Соглашения.

11.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения органов управления образованием муниципальных образований, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

11.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается ежегодно на заседании президиума крайкома профсоюза, совместном совещании председателей территориальных организаций профсоюза и начальников управлений образованием и доводится до сведения работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

11.3. Представители сторон ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкурентных сроков и ответственных лиц.

11.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для введения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.

об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Пермского края на 2013-2016 годы.

I. Общие положения

- 1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Пермского края (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования края, созданным сторонами, заключающими соглашение. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, региональным отраслевым соглашением Пермского края (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории края.
- 1.2. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи комиссии.

- 2.1. Основными целями комиссии являются:
 - развитие системы социального партнерства;
 - согласование социально – экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Пермского края;
 - регулирование социально – трудовых отношений в сфере образования.
- 2.2. Основными задачами комиссии являются:
 - ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
 - урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
 - оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров учреждений образования;
 - недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями;
 - обсуждение проектов краевых законов, постановлений, решений, связанных с социально – трудовыми отношениями в сфере образования;
 - изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
 - согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права комиссии.

- 3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:
 - координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
 - контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов

- исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендации Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования края;
 - заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов управления образованием, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
 - получать информацию о социально – экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
 - решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
 - осуществлять контроль за выполнением своих решений;
 - вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашений и решений комиссии.
 - текущий контроль за исполнением Соглашения.

IV. Организация деятельности комиссии;

- 4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.
- 4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.
- 4.3. Работу комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.
- По представлению сопредседателей комиссия утверждает секретаря комиссии. Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой комиссии материалы.
- 4.4. Сопредседатели комиссии:
- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
 - председательствуют на заседаниях комиссии;
 - утверждают состав рабочих групп;
 - подписывают регламент комиссии, план работы и решения комиссии.
- 4.5. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.
- 4.6. Права и обязанности члена комиссии определяются регламентом комиссии.
- 4.7. Член комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий комиссии.

- 5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия комиссии.

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫЕ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ В РАЗМЕРЕ ДО 12% СТАВКИ, ВХОДЯЩИЕ В ТАРИФНЫЙ ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА.

1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
2. Работы по травлению клише и форм глубокой печати.
3. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
4. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
5. Работы по получению пробных оттисков с форм плоской печати, печатание малотиражных работ.
6. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.
7. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
8. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т.п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
9. Чистка котлов в холодном состоянии.
10. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
11. Вывоз мусора и нечистот.
12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
13. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки.
15. Погрузочно – разгрузочные работы, производимые вручную.
16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
18. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
19. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой

механизации.

20. Все виды работ, выполняемых в учебно – воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно – эпидемиологический режим работы.
21. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
22. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
23. Работа на типографских и литьевых машинах.
24. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
25. Работа за дисплеями ЭВМ.
26. Работа на деревообрабатывающих станках.
27. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
28. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
29. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.
30. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.
31. Зарядка аккумуляторов.
32. Ремонт автомобилей, используемых для перевозки нечистот.
33. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окислов, старой краски и т.д. вручную, механизированным и механическим способами.
34. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.
35. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
36. Газосварочные, газоперевозочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
38. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
39. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесенных к 2-4му классам опасности.
40. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.
41. Пайка деталей и изделий (припой оловянно – свинцовый, кадмиевый, индиевый).
42. Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.

43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.
44. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
45. Работы, связанные с переработкой различных видов сырья, выработкой текстильных, трикотажных и нетканых материалов, обработкой и крашением этих видов сырья и материалов.
46. Работы, связанные с переработкой, выработкой, крашением обувных, кожгалантерейных, шорно – седельных, валяльно – войлочных, дубильно – экстрактовых, меховых, кожевенных и кожсырьевых материалов. Введение новых технологических процессов и выпуск готовой продукции.
47. Слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс.
48. Работы с применением ядохимикатов.
49. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведение их дезинфекции.
50. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).
51. Малярные работы с применением асфальтового, битумного, печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.
52. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.
53. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии.
54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.
55. Вывозка древесины на лесозаготовке.
56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
57. Работа с эпоксидной смолой.
58. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.
59. Сверление пневмоинструментом.
60. Пропитка антисептиком и другими химическими веществами 2-4-го классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.
61. Ведение процесса транспортировки и укладки цементностружечной массы на поддоне или в форме.
62. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением образивных кругов.
63. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
64. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей,

теплофикационных вводов.

65. Аварийно – восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
67. Обшивка термоизоляции котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.
68. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.
69. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.
70. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
71. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

Наименование профессий и должностей	Дней
1. Учреждения (санаторные, школы-интернаты, санаторно – лесные школы, санаторные детские дома, санаторные детские дошкольные учреждения и др) для детей с малыми и затихающими формами туберкулеза. Работники, непосредственно обслуживающие туберкулезных больных.	
Библиотекарь	14
Врач	14
Гардеробщик	14
Инструктор (инструктор-методист) по лечебной физкультуре	14
Истопник по топке печей в палатах для туберкулезных больных	7
Кастелянша	14
Младший медицинский и обслуживающий персонал (санитарка, санитарка-няня, уборщица, уборщица (няня), ночная няня, подсобный рабочий, занятый мойкой посуды (посудомойка) и кормлением детей (подавальщица)	14
Средний медицинский персонал	14
2. Учреждения (школы, школы-интернаты, санаторно-лесные школы, детские дома, детские дошкольные учреждения и др.) для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы, в том числе с тяжелыми нарушениями речи и перенесших полиомиелит. Работники, непосредственно обслуживающие больных:	

Врач	42
Инструктор и инструктор-методист по лечебной физкультуре	42
Младший медицинский персонал	42
Средний медицинский персонал	42
3. Общие профессии.	
Кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном, жидком топливе и газе.	
а) при загрузке вручную	14
б) при механической загрузке	7
в) при жидком топливе и газе	7
Кочегар (истопник) на дровах на топливе	7
Повар работающий у плиты	7
Рабочий (весовщик, дежурный слесарь и подсобный рабочий) угля	7
Прачка механической стирки белья и спецодежды, центрифуговщик	7
Прачка на стирке белья и спецодежды вручную	14
Слесарь по ремонту паровых котлов и дежурный слесарь котельных при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе.	7
Уборщик санузлов	7
Хлораторщик	14

Приложение № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Пермского края длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования, органы местного самоуправления края.
2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.п. 4 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее-длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются: фактически проработанное время; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлении на работе); время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.
6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:
 - при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
 - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переездом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

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

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

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

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

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

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

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.
9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Министерства образования (органом управления образованием муниципального образования).
10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).
11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном

отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.