

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, ИЛИ В ОТНОШЕНИИ
КОТОРЫХ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО
КРАЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ,
НА 2019 - 2021 ГОДЫ**

г. Красноярск

«30» 01 2019г.

Министерство образования Красноярского края в лице министра образования Красноярского края Маковской Светланы Ивановны, действующего на основании Положения о министерстве образования Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 27.12.2013 № 706-п, именуемое в дальнейшем «Министерство», с одной стороны, и Красноярская территориальная (краевая) организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Косарынцевой Людмилы Васильевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, зарегистрированного 31.07.1991 Министерством юстиции РСФСР, с другой стороны, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», в соответствии со статьей 24 Закона Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», учитывая распоряжение Правительства Красноярского края от 16.03.2016 № 198-р, заключили настоящее отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства, или в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2019 - 2021 годы (далее - Соглашение) о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено на краевом (региональном) уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности краевых государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства, или в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - организации).

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

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций

и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также может использоваться при заключении соглашений на уровне муниципальных образований Красноярского края.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники краевых государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства или в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Красноярской территориальной (краевой) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

работодатели в лице их полномочного представителя – министерства образования Красноярского края.

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций, имеющих первичные организации Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

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

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

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить

изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

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

1.6. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения в целях его выполнения Министерство информирует организации о заключении и содержании настоящего Соглашения, Профсоюз – территориальные и первичные профсоюзные организации.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года, и действует до 31 декабря 2021 года.

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

1.8. Соглашение составлено в трех экземплярах: по одному экземпляру Министерству, Профсоюзу и министерству экономики и регионального развития Красноярского края.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», государственной программы Красноярского края «Развитие образования».

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Министерство:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными законом края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период, а также субсидий, предоставленных бюджетным, автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг.

2.2.2. Организует получение дополнительного профессионального образования педагогических работников образовательных организаций посредством реализации дополнительных профессиональных программ.

2.2.3. Информировывает Профсоюз о реализации государственных программ, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.4. Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации краевых государственных программ Красноярского края.

2.2.5. Обеспечивает участие Профсоюза:

в работе Главной (краевой) аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников краевых государственных, муниципальных, частных образовательных организаций на квалификационную категорию (далее - Главная (краевая) аттестационная комиссия);

в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации руководителей организаций.

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

2.2.7. Принимает меры по обеспечению уровня оплаты труда отдельных категорий работников образования не ниже достигнутого в целях обеспечения выполнения в организациях сферы образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и по запросу направляет в краевую (территориальную) организацию Профсоюза соответствующую информацию.

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

2.2.9. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий в сфере образования. Направляет вышеуказанные проекты нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.10. Рекомендует органам местного самоуправления Красноярского края и муниципальным образовательным организациям при заключении муниципальных территориальных соглашений и коллективных договоров в случае принятия решения об изменении типа существующей образовательной организации учитывать мнение Профсоюза и первичных профсоюзных организаций.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав и интересов работников организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

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

2.3.5. Проводит экспертизу проектов законов и иных нормативных правовых актов Красноярского края, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий в сфере образования. Направляет замечания и предложения в Министерство.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Обращается в органы государственной власти Красноярского края, Министерство с предложениями о принятии проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций:

в проведении специальной оценки условий труда работников;

в аттестации педагогических работников, аттестации руководителей организаций.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

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

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

Состав двухсторонней комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия Сторон, полномочности их представителей согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

Двухсторонняя комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения смотров коллективных договоров.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам

регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и по другим социально значимым вопросам.

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

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

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

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

3.1.9. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов приказов Министерства по вопросам, затрагивающим права и интересы работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству или в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в управлении образовательной организации в соответствии с частью 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права и затрагивающие права и законные интересы работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организаций в целом.

3.3. Профсоюз:

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

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

3.3.3. Профсоюз по мере необходимости проводит мониторинг соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

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

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения.

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

проведение работы с молодежью с целью закрепления ее в организациях;

содействие её профессиональному и карьерному росту;

развитие творческой активности молодежи;

обеспечение ее правовой и социальной защищенности;

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

содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций по специальности.

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

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплат на условиях, определяемых коллективным договором;

осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

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

3.8. Министерство и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических

работников.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

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

4.1.3. Работодатели с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий

порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

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

4.1.5. Руководители организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам иных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом 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 за достижение коллективных результатов труда.

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

4.3. Министерство и Профсоюз договорились:

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

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

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

работников предпенсионного возраста;

работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников организаций регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам организаций и разрабатываются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

В положении об оплате труда работников организации предусматривать 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;

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;

исключения случаев установления различных размеров 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, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 75 % фонда оплаты труда организации;

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, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

положений, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (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 выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.1.2. При разработке и утверждении в 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 решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.4. При реализации образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования, программ профессионального обучения, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных

программ организации должны учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 № 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 28.12.2013 № 421-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.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) 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 28.12.2013 № 426-ФЗ.

5.1.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам

в размере 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

5.1.9. Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать в муниципальных территориальных соглашениях и коллективных договорах следующие положения:

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению;

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в течение одного года после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся

квалификационной категории, определяется коллективным договором;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию и при условии переноса заседания аттестационной комиссии на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Содействовать повышению уровня заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.2. Выплата заработной платы работникам организаций осуществляется не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

5.2.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

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

5.2.5. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.6. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда.

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

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

5.3.2. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Порядок).

Преподавателям организаций, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

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

5.3.3. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по

организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.3.4. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.4. Стороны пришли к соглашению:

5.4.1. Проводить мониторинг установленных в организациях систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников организаций.

Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию, установлению систем оплаты труда, нормированию труда.

5.4.2. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организаций для определения размера выплат стимулирующего характера.

5.4.3. Совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются сторонами.

5.4.4. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его

должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходя из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

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

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

установлению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем категориям работников;

сохранению в 2019 – 2020 годах соотношения уровней оплаты труда не ниже достигнутых в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

обеспечению в 2019 – 2021 годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в указах Президента Российской Федерации.

5.6. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется законодательством Российской Федерации.

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 соответствующим

нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

Работодатели и первичные профсоюзные организации разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с действующим законодательством.

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденный Народным комиссариатом труда СССР от 30.04.1930 № 169).

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

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам организаций с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Красноярского края.

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

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

6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ, работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

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

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.1.9. Педагогические работники организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.2. Министерство в рамках своих полномочий принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативной правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

7.3.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

7.3.2. Обеспечивают за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.3.3. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры

производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение СИЗ;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров;
- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

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

7.3.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также производят компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

7.3.6. Способствуют организации проведения специальной оценки условий труда в организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ, приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

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

7.3.8. Организуют:

- проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требованиям охраны труда.

7.3.9. Организуют санитарно-бытовое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда.

7.3.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.3.11. Предусматривают в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в образовательных организациях, организует обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

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

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

7.4.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями по охране труда.

7.4.5. Обеспечивает участие технических, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в организации.

7.4.6. Организует ежегодное проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда краевой организации Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда краевой организации Профсоюза».

7.4.7. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в работе по проверкам:

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года.

7.4.8. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.5. Стороны содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям,

по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Министерство:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области обеспечения квалифицированными педагогическими кадрами образовательных организаций, трудоустройства выпускников, организации дополнительного профессионального образования, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

Организует подготовку, дополнительное профессиональное образование педагогических работников образовательных организаций.

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

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

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

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

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи трудоустройства молодым специалистам.

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

При проведении структурных преобразований заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

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

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

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

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения.

8.3.5. Стороны считают, что педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, указанной в графе 1 приложения № 1 к настоящему Соглашению не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности указанной в графе 2 приложения № 1 к настоящему Соглашению, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

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

увольнение 10 % и более работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.4.2. В целях содействия реализации указа Губернатора Красноярского края от 13.10.2017 № 258-уг «Об утверждении Концепции развития инклюзивного образования в Красноярском крае на 2017-2025 годы» считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

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

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

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

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

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

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

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

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлять работнику время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков);

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для

получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета или от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

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

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями на муниципальном уровне.

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

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников образовательных организаций;

внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам организаций;

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений;

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

сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях за счет иной приносящей доход деятельности:

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

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

выделение дополнительных средств для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

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

9.4. Стороны совместно распределяют путевки для краевых государственных организаций Красноярского края на санаторно-курортное лечение.

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

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

9.7. Стороны согласились, что работодатели:

9.7.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года, в том числе с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.7.2. Предусматривают в коллективных договорах порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, в соответствии с принятыми нормативными актами.

9.7.3. В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

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

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

10.2.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам профсоюзных организаций, объединяющих его работников, независимо от численности оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

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

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

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

объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

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

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных выплат стимулирующего характера 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 образовательных организаций — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

10.3.4. Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной

организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5. Стороны рекомендуют организациям производить оплату труда руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором и положением об оплате труда организации.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет двухсторонняя комиссия в порядке, установленном Сторонами настоящего Соглашения.

11.2. Двухсторонняя комиссия ежегодно разрабатывает и утверждает план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на Пленуме Красноярского территориального (краевого) комитета Профсоюза и доводится до сведения находящихся в ведении Министерства организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

11.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12. ПОДПИСИ СТОРОН

Министерство Министерство образования Красноярского края	Профсоюз Красноярская территориальная (краевая) организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
660021, г. Красноярск, ул. Карла Маркса, д. 122	660049, г. Красноярск, ул. Карла Маркса, д. 93
Министр образования Красноярского края  _____ С.И. МАКОВСКАЯ «30» _____ 201 <u>9</u> г. 	Председатель Красноярской территориальной (краевой) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации  _____ Л.В. КОСАРЫНЦЕВА «30» _____ 01 _____ 201 <u>9</u> г. 

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению
по организациям, находящимся
в ведении министерства
образования Красноярского края
или в отношении которых
Министерство осуществляет
функции и полномочия учредителя,
на 2019–2021 годы

РЕКОМЕНДАЦИИ
О ЗАКРЕПЛЕНИИ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ ПОЛОЖЕНИЙ
ОБ ОПЛАТЕ
ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ,
ПО КОТОРОЙ
НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ
В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности,
--	--

категория	указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной 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)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	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)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	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)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология"), совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными

	<p>возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (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</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 (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>
<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>

профессионального образования	
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

Министр
образования Красноярского края

Председатель
Красноярской территориальной
(краевой) организации
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

С.И. Маковская

С.И. МАКОВСКАЯ

Л.В. Косарынцева — Л.В. КОСАРЫНЦЕВА

«30»



2019 г.

«30»



2019 г.

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению
по организациям, находящимся
в ведении министерства
образования Красноярского края
или в отношении которых
Министерство осуществляет
функции и полномочия учредителя ,
на 2019–2021 годы

Состав двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1	Анохина Наталья Викторовна	первый заместитель министра образования Красноярского края
2	Беспрозванных Наталья Владимировна	заместитель председателя краевой организации Профсоюза
3	Бредова Ольга Леонидовна	заместитель начальника отдела общего образования министерства образования Красноярского края
4	Голубева Инна Валерьевна	начальник отдела экономического анализа, бюджетного планирования и статистики министерства образования Красноярского края
5	Дмитриенко Лейли Альбертовна	заместитель начальника отдела среднего профессионального образования министерства образования Красноярского края
6	Клим Нелля Васильевна	уполномоченный – председатель территориальной профсоюзной организации работников краевых образовательных организаций
7	Кирилах Тамара Александровна	главный технический инспектор труда краевой организации Профсоюза
8	Крохмаль Елена Ивановна	начальник отдела дополнительного образования и работы с педагогическими кадрами министерства образования Красноярского края
9	Малицкая	консультант юридического отдела министерства

	Светлана Валентиновна	образования Красноярского края
10	Ожигова Наталья Юрьевна	заведующий отделом по вопросам оплаты труда и экономики образования краевой организации Профсоюза
11	Петрухина Татьяна Олеговна	юрист отдела по вопросам социальной защиты членов Профсоюза краевой организации Профсоюза
12	Савченко Наталья Юрьевна	заместитель председателя краевой организации Профсоюза

Министр
образования Красноярского края

С.И. Маковская

С.И. МАКОВСКАЯ

«30»



2019 г.

Председатель
Красноярской территориальной
(краевой) организации
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Л.В. Косарынцева

Л.В. КОСАРЫНЦЕВА

«30»



2019 г.



**МИНИСТЕРСТВО
экономики и регионального развития
Красноярского края**

Ленина ул., д.123а, г. Красноярск, 660009
Телефон: (391) 249-34-80
Факс: (391) 265-21-36
E-mail: econ@econ-krsk.ru
ОКОГУ 23155, ОГРН 1052466187784
ИНН/КПП 2466133419/246601001
18 ФЕВ 2019 № 85-385

На № _____

Сообщение о соглашении

Уважаемая Людмила Васильевна!

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 26 Закона Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», пунктом 3.42 Положения о министерстве экономики и регионального развития Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 23.12.2014 № 639-п, пунктом 2.3 Порядка уведомительной регистрации краевых и территориальных соглашений, коллективных договоров, изменений и дополнений к ним, осуществления контроля за их выполнением (далее – Порядок), утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 30.08.2016 № 430-п, министерством экономики и регионального развития Красноярского края проведена уведомительная регистрация отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края (далее – министерство), или в отношении которых министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2019-2021 годы (деле – Соглашение), между министерством и Красноярской территориальной (краевой) организации Профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

По итогам экспертизы содержания Соглашения условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Напоминаем, что согласно положениям статьи 49 Трудового кодекса Российской Федерации изменения, внесенные в Соглашение в период его действия, подлежат уведомительной регистрации в установленном Порядке.

Приложение: регистрационная карточка от 18.01.2019 № 43.

Заместитель министра



О.Н. Чернышева

Григорьева Людмила Викторовна
265-01-83

2/60
25.02.2019

Приложение № 2
к Порядку уведомительной регистрации
краевых и территориальных соглашений,
коллективных договоров, изменений
и дополнений к ним, осуществления контроля
за их выполнением (постановление
Правительства Красноярского края
от 30.08.2016 № 430-п)

Регистрационная карточка

№ 43

18 февраля 2019 года

Наименование акта социального партнерства	Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края, или в отношении которых министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2019-2021 годы
Дата принятия (подписания)	30.01.2019
Период действия	30.01.2019 – 31.12.2021
Количество приложений	–
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	С.И. Маковская – министр образования Красноярского края
	Л.В. Косарынцева – председатель Красноярской территориальной (краевой) организации Профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства (при наличии)	№ <u>85-385</u> от « <u>18</u> » февраля 2019 года

Заместитель министра
экономики и регионального развития
Красноярского края



О.Н. Чернышева