


**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ  
ОРГАНАМИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ,  
ТАМБОВСКОЙ РАЙОННОЙ  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ,  
РАБОТОДАТЕЛЯМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ТАМБОВСКОГО РАЙОНА**

На период

с 16.10.2020 по 10.10.2023

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 18-20	от 16.11.2020
На 19	местах
Начальник управления	

2020

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее Соглашение) устанавливает общие принципы регулирования социально – трудовых отношений, трудовые гарантии и льготы работников муниципальных образовательных организаций, на территории муниципального образования Тамбовского района Тамбовской области (далее района).

1.2. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской области от 20 июля 2005г. № 339-З «Об организации социального партнерства в Тамбовской области» (принят Тамбовской областной Думой 20 июля 2005 г.) (с изменениями и дополнениями) с целью обеспечения стабильной и эффективной работы образовательных организаций, защиты трудовых прав и социальных гарантий работников образования.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- Орган муниципальной власти района, осуществляющий полномочия в сфере образования, представлен Управлением образования Тамбовского района далее (Управление).
- Работники муниципальных организаций района отрасли «Образование», представленные Тамбовской районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки далее (районный комитет Профсоюза);
- Работодатели – муниципальные организации района отрасли «Образование», в лице уполномоченного представителя (далее Работодатели).

Настоящее соглашение действует:

с «16» октября 2020 года по «10» октября 2023 года.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей на ведение коллективных переговоров, разработку Соглашения и заключение его от их имени, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения в установленном порядке.

1.5. Стороны договорились, что в соответствии со статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации представителем работников в социальном партнерстве является Тамбовская районная профсоюзная организация работников народного образования и науки. Первичные организации Профсоюза выступают в качестве полномочных представителей коллективов образовательных учреждений района при разработке и заключении коллективных договоров, при ведении переговоров (взаимных консультаций) по вопросам регулирования трудовых отношений, при условии, если они объединяют большинство или половину работников образовательного учреждения.



1.6. Устанавливая социально – экономические гарантии работникам, данное Соглашение не ограничивает права коллективов образовательных организаций района в расширении этих гарантий. Коллективные договоры образовательных организаций не должны устанавливать права работников в меньшем объеме, чем предусмотрено в настоящем Соглашении.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, управлением труда и занятости населения Тамбовской области.

1.9. Стороны Соглашения отчитываются перед представителями работников образовательных организаций района о ходе выполнения взаимных обязательств не реже одного раза в год. Отчеты о ходе выполнения настоящего Соглашения рассматриваются также на совместных заседаниях управления образования администрации Тамбовского района и президиума районного комитета Профсоюза.

1.10. Стороны договорились, что изменения, и дополнения Соглашения производятся с согласия сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются сторонами. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Заключившие Соглашение стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. В случае невыполнения одной из сторон условий данного Соглашения, другая сторона имеет право на разрешение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

1.12. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.13. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия соглашения, если одна из сторон социального партнерства направила предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения.**

2.1. Стороны согласились проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, оказывать трудовым коллективам всестороннее содействие в развитии социального партнерства, строить отношения на основе

равноправного партнерства, обоюдного доверия, взаимопонимания и ответственности.

2.2. Стороны договорились обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Развивая социальное партнерство, стороны будут содействовать заключению коллективных договоров в подведомственных образовательных учреждениях и в первичных профсоюзных организациях, которые входят в состав Тамбовской районной профсоюзной организации работников народного образования и науки.

2.5. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со статьей 52 Трудового кодекса Российской Федерации работники общеобразовательных организаций района участвуют в управлении образовательными организациями непосредственно, через профсоюзный комитет или иной уполномоченный орган представляющий интересы работников.

Основными формами такого участия являются:

- проведение консультаций руководителя образовательной организации, как работодателя, с профсоюзным комитетом муниципальной образовательной организации по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социально- трудовые права работников отрасли;
- согласование с профсоюзным комитетом локальных нормативных актов;
- учет мнения профсоюзного комитета по решению трудовых, профессиональных и социально – трудовых проблем (оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда);
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами образовательных учреждений, коллективным договором или локальным нормативным актом.

### **3. Трудовые отношения. Гарантии занятости.**

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



3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставами образовательных организаций района и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.1.2. Трудовой договор заключается с работниками образовательных организаций, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.1.3. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный уставом организации или соглашением сторон.

3.1.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, выплаты стимулирующего характера, условия получения выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.1.5. Условия оплаты труда, включая оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.1.6. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.1.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

3.2. Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую и иную работу помимо основной, устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников – профсоюзным комитетом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.3. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе руководителя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, уменьшения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.4. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.5. Согласие работника не требуется при изменении учебной нагрузки по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, уменьшения количества классов, групп.

3.6. По инициативе работодателя изменение трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов — комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ).

3.7. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.8. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а также вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую должность. В случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Управление осуществляет следующие функции:

- Разрабатывает в пределах установленных полномочий нормативное обеспечение деятельности организаций отрасли «Образование»;
- Совершенствует механизм управления с целью снижения неэффективных расходов, оптимизации сети и штатов организаций;
- Организует работу по обеспечению соответствия педагогических работников требованиям, установленным профессиональными стандартами;

3.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п.2. ст. 81 ТК РФ) производится по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.



3.10. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица (за два года до пенсии), проработавшие в данном учреждении свыше 20 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей — инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций.

Высвобождаемые работники имеют право на гарантии и компенсации в соответствии со статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также преимущественное право на работу при появлении вакансий.

- При появлении новых рабочих мест в учреждениях образования, в том числе на определенный срок, работодатели обеспечивают приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждений в связи с сокращением численности и штатов.

3.11. Стороны договорились проводить ежегодно мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

3.12. Стороны признают необходимость совершенствования системы повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих кадров; создания необходимых условий при проведении аттестации работников.

3.13. Районный комитет Профсоюза осуществляет следующие функции:

- Содействует профессиональному росту педагогических и других работников образования, способствует развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников, выделяет средства для награждения победителей конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года».

- Регулярно проводит проверки соблюдения Трудового кодекса Российской Федерации в образовательных учреждениях и своевременно сообщает Управлению обо всех случаях нарушения трудового законодательства и условий настоящего Соглашения с целью устранения нарушений в порядке досудебного рассмотрения.

- Организует и проводит самостоятельно либо совместно с Управлением соревнования по различным видам спорта, профессиональные конкурсы, спартакиады среди работников и обучающихся в организациях.

- Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах государственного надзора, оказывает

бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально – трудовых вопросов.

#### 4. Оплата труда.

4.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что оплата труда работников, а также руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров (далее – работников учреждений) осуществляется в соответствии с решением Тамбовского районного совета народных депутатов от 27.10.2016г. № 425 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области, постановлением администрации Тамбовского района Тамбовской области от 29.12.2016 № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района Тамбовской области от 02.02.2017 № 106 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тамбовского района», постановлением администрации Тамбовского района Тамбовской области от 21.06.2019 № 1181 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Тамбовского района» и другими нормативными актами, регулирующими систему оплаты труда в муниципальных организациях отрасли «Образование».

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

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

4.3. Система оплаты труда работников учреждений, которая включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и



стимулирующего характера, устанавливается самостоятельно каждым муниципальным учреждением в соответствии с решением районного Совета народных депутатов от 27.10.2016г. № 425 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области, постановлением администрации Тамбовского района Тамбовской области от 29.12.2016 № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района Тамбовской области от 02.02.2017 № 106 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тамбовского района», постановлением администрации Тамбовского района Тамбовской области от 21.06.2019 № 1181 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Тамбовского района» в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденного организацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами организации, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных организации на оплату труда работников. Зарботную плату руководителям устанавливают уполномоченный орган управления образованием администрации Тамбовского района с учетом мнения работников районного комитета профсоюза.

4.4. В случаях, когда система оплаты труда работников организации предусматривает применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, наличие степени кандидата или доктора наук, а также ведомственных наград; установления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

4.5. Заработная плата работников образовательных организаций, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), установленной Федеральным Законом (региональным соглашением).

В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы - не более 35 часов в неделю.

4.6. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.7. Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, в период каникул, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.8. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем каждые полмесяца, в день установленный коллективными договорами (трудовыми договорами), правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Время вынужденного простоя по вине работодателя (отсутствие работы, капитальный ремонт, остановка по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда и др.), если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).



4.10. Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.11. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам (ст.112 ТК РФ).

4.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.13. Условия оплаты труда, включая оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными условиями для включения в трудовой договор.

Стороны договорились:

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

4.15. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором или трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с настоящим Соглашением.

4.16. Оказывать методико- консультативную помощь работодателям в вопросах оплаты труда работников, включая проведение обучающих семинаров.

Районный комитет Профсоюза обязуется:

4.17. На основании статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 19 Федерального Закона от 12.01.1996г №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

4.18. Участвовать в установлении учебной нагрузки и оплаты труда работников.

4.19. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную и юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.

4.20. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в интересах по трудовым спорам и суде.

4.21. Работникам муниципальных учреждений образования района производится выплата единовременного поощрения в связи с достижением юбилейных дат 55 (женщинам), 60-летнего возраста (мужчинам). Выплата производится в пределах фонда оплаты труда учреждения в размере одного базового (минимального) оклада (базовой (минимальной) ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по должности. Решение о выплате единовременного поощрения оформляется: работникам муниципальных учреждений образования - приказом руководителя учреждения или лица, его замещающего, руководителю муниципального учреждения образования приказом (распоряжением) начальника управления образования Тамбовского района или лица, его замещающего.

## 5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Для педагогических работников образовательных организаций, а также для женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом режиме оплата труда производится как за нормальное рабочее время, то есть в полном объеме. Для остальных работников — 40 часовая рабочая неделя.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (с учетом мнения представительного органа работников), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется в соответствии с действующим законодательством. Рабочее время учителя в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой учебной нагрузки в неделю.

5.4. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителю работодателя.



вовлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.5. 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.

5.6. Предоставление ежегодных отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета при соблюдении требований статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.10. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.11. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть члена семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также коллективным договором образовательного учреждения.

## 6. Создание условий труда работников. Охрана труда.

Работодатели обязуются:

6.1. Обеспечивать реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в пределах полномочий.

6.2. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на улучшение условий и охраны труда образовательных учреждений.

6.3. Соблюдать распоряжение администрации Тамбовской области от 12.09.1997 № 386-р «О введении личной медицинской книжки единого образца для работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам».

6.4. Осуществлять контроль за планированием и расходованием средств руководителями муниципальных образовательных организаций на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе направленных на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- предоставление работникам компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда;
- приобретение личных медицинских книжек единого образца для работников;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке, обучение и проверку знаний по охране труда, инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- в организациях с численностью работающих более 50 человек, создавать службу охраны труда или ввести штатную должность специалиста по охране труда, а в организациях с численностью до 50 человек, не имеющих в штате специалиста по охране труда, обеспечить заключение договоров со специалистами или организациями, оказывающими услуги в сфере охраны труда.

6.5. Осуществлять учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с обучающимися, обобщать государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.



6.6. Запрещать проведение образовательного процесса в образовательных организациях при наличии опасных условий для здоровья обучающихся и работающих, в т.ч. низкого температурного режима.

6.7. Ежегодно проводить приемку всех зданий на соответствие их требованиям безопасности и санитарно – гигиеническим нормам, техническое обследование аварийных зданий, принадлежащих образовательным учреждениям района.

6.8. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно–технических коммуникаций и оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.

6.9. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

6.10. Проверять исправность электрооборудования и защитных средств в здании.

6.11. Проводить периодическое обучение работников образовательных организаций по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах.

6.12. Проводить вводный инструктаж по охране труда с вновь принятыми на работу лицами; инструктаж на рабочем месте с работниками образовательной организации.

6.13. Своевременно пересматривать и утверждать совместно с выборным профсоюзным органом инструкции по охране труда и разрабатывать инструкции по охране труда по новым видам работ.

6.14. Проводить в установленные сроки расследование несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н-1 и Н-2 в организации установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.15. Вести учет средств социального страхования. Один раз в год информировать общее собрание работников о расходовании средств фонда социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

Районный комитет Профсоюза обязуется:

6.17. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением руководителями учреждений образования своих обязанностей работодателя в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. Принимать меры по избранию уполномоченных профкомов по охране труда.

6.19. Принимать участие в расследовании несчастных случаев в муниципальных образовательных организациях.

6.20. Участвовать в работе комиссий по проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, а также уполномоченных профкомов по охране труда.

6.21. Требовать в установленном законном порядке возмещения работнику вреда, причиненного его здоровью в соответствии с действующим законодательством.

6.22. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и настоящим соглашением, а также с изменением условий труда.

6.23. Содействовать работодателям в работе по улучшению условий и охраны труда, укреплению материально-технической базы организаций, созданию здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

6.24. Работодатели и Профсоюз обязуются ежегодно 28 апреля проводить мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

6.25. Стороны Соглашения:

- считают массовым увольнением работников при:

а) ликвидации организации любой организационно – правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата работников организации: 50 и более человек в течении 30 календарных дней;

200 и более человек в течении 60 календарных дней;

500 и более человек в течении 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата в течении 30 календарных дней в территориях с общей численностью работающих не менее 5 тысяч человек;

г) организуют деятельность по выявлению потребности профессиональной подготовке и повышению квалификации женщин с детьми в возрасте до 3 лет; по реализации программ повышения квалификации профессиональной подготовке на базе ТОИПКРО для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет и планирующих вернуться к трудовой деятельности.

## 7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Стороны признают необходимость и обязательность создания в каждом образовательном учреждении района в соответствии со статьей 384 Трудового кодекса Российской Федерации комиссии по трудовым спорам с целью урегулирования разногласий между работодателем и работниками по вопросам применения действующих нормативно правовых, содержащих нормы трудового права, а также для реализации права работников на защиту своих трудовых прав и интересов.

7.2. Стороны исходят из того, что в целях социальной поддержки молодых специалистов в соответствии с Законом Тамбовской области от 26.12.2017 № 196-З «О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников» ежемесячная выплата стимулирующего характера



молодым специалистам может устанавливаться в каждом конкретном учреждении, и её размер определяется коллективным договором.

7.3. Стороны пришли к соглашению, что в случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы, предусмотренные для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и льготы в порядке, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ.

7.5. В пределах средств, выделенных на оплату труда, работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, выплачиваются стимулирующие выплаты в размере, установленном коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

## 8 Гарантии профсоюзной деятельности.

8. Управление признает, что права и гарантии деятельности Тамбовской районной профсоюзной организации работников образования и науки, её первичных организаций, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Уставом профсоюза, а также настоящим Соглашением.

8.1. Работодатели предоставляют профсоюзам работников образования, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения.

8.2. Уполномоченные представители работодателей не вмешиваются в практическую деятельность профсоюзных организаций в осуществлении профсоюзными органами своих уставных задач.

Стороны договорились:

8.3. Управление предоставляет районному комитету Профсоюза полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально — экономические и трудовые интересы работников образовательных учреждений района.

8.4. Управление не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждений на расчетный счет районной профсоюзной организации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

8.5. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их уполномоченные представители обязаны соблюдать права и гарантии работников, занимающихся профсоюзной деятельностью, и рекомендуют руководителям

образовательных учреждений создавать условия для участия представителей выборного профсоюзного органа в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средний заработок на время участия, а также для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

8.6. Члены профкомов образовательных учреждений включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охраны труда, социального страхования и других комиссий по необходимости.

8.7. Стороны пришли к соглашению, что 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, членом которого они являются, а председатели и заместители председателей первичных профсоюзных организаций муниципальных образовательных учреждений — с согласия вышестоящего профсоюзного органа — Тамбовского районного комитета Профсоюза.

8.8. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.9. На основании статьи 375 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (также- освобожденный профсоюзный работник), после истечения срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

## 9. Обязательства профсоюза.

Районный комитет Профсоюза, первичные профсоюзные организации образовательных учреждений обязуются:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в педагогических коллективах образовательных учреждений.

9.2. В течение действия настоящего Соглашения, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь работникам муниципальных образовательных учреждений — членам Профсоюза.



9.4. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую профсоюзу администрацией района, Управлением, иной профсоюзной организацией.

9.5. Проводить экспертизу локальных нормативных актов образовательных учреждений в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства по охране труда и другим социальным вопросам.

9.6. Осуществлять общественный контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

## 10. Заключительные положения.

Тамбовская районная профсоюзная организация работников народного образования и науки обязуются обеспечить тиражирование текста настоящего Соглашения на бумажном носителе и довести его до сведения директоров учреждений отрасли, председателей профсоюзных организаций или уполномоченных представителей в течение одного месяца со дня подписания.

г. Тамбов

Дата подписания: «16» октября 2020г.

### От органов муниципальной власти:

Начальник управления  
образования Тамбовского района  
Тамбовской области



Т.А. Бурашникова

### От профсоюзов:

Председатель Тамбовской  
районной профсоюзной  
организации работников  
народного образования и науки

Н.М. Тарасова

### От работодателей:

Директор МБОУ «Цнинская СОШ № 1»

Т.А. Пыкина

Прошнуровано,  
пронумеровано 19 л.

Начальник  
управления образования  
Тамбовского района  
Тамбовской области



Т.А. Бурашников