

Министр  
образования и молодежной политики  
Чувашской Республики

  
\_\_\_\_\_  
«01» сентября 2013 г.



Председатель  
Чувашской республиканской  
организации профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации

  
\_\_\_\_\_  
«01» сентября 2013 г.



## РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий  
работников образования Чувашской Республики  
на период с 01 сентября 2013 г. по 31 августа 2016 г.

Республиканское отраслевое соглашение  
прошло уведомительную регистрацию  
«29» 10 2013 г.  
Регистрационный № 180

**В редакции с изменениями и дополнениями, внесенными Соглашением Сторон  
от 19.06.2015 г.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Республиканское отраслевое соглашение (далее – Соглашение) по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на период с 01 сентября 2013 по 31 августа 2016 годы заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики 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 государственных образовательных организаций в Чувашской Республике (далее – организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

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 территориальных отраслевых соглашений.

1.2. Сторонами Соглашения являются (далее стороны):

работники организаций, находящихся в ведении Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, в лице Чувашской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза).

орган исполнительной власти Чувашской Республики, уполномоченный в сфере образования – Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее – Минобразования Чувашии).

1.2. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, подведомственных Минобразования Чувашии.

1.3. Организация профсоюза, ее территориальные организации и первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях полномочными представителями работников образовательных организаций в Чувашской Республике при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем в социально-трудовой сфере.

1.4. Стороны согласились:

1.4.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового отраслевого Соглашения, но не более 3 лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее чем за 2 месяца до окончания срока действующего Соглашения.

1.4.2. Считать обязательным заключение коллективных договоров в образовательных организациях.

Соглашение является основой при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований Чувашской Республики, коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В коллективных договорах, территориальных отраслевых соглашениях с учетом особенностей деятельности и при финансовых возможностях могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

В тех случаях, когда на работников образовательных организаций распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) представителей сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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.

1.4.5. Создать на равноправной и постоянной основе республиканскую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

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

Состав Отраслевой комиссии определяется сторонами. Срок полномочий Отраслевой комиссии соответствует сроку действия Соглашения, но не более 3-х лет.

Отраслевая комиссия действует в соответствии с Положением.

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

1.4.7. При принятии приказов, распоряжений, положений и других ведомственных нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывать положения настоящего Соглашения.

Минобразования Чувашии в соответствии со ст.35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и обсуждении нормативных правовых актов в сфере труда, как ведомственного характера, так и вносимых в Кабинет Министров Чувашской Республики, направляя проекты разрабатываемых нормативно-правовых и иных актов на рассмотрение в Отраслевую комиссию.

Решения Отраслевой комиссии по направленным проектам нормативных правовых и иных актов подлежат обязательному рассмотрению Минобразованием Чувашии.

1.4.8. Ежегодно:

- утверждать план мероприятий по выполнению Соглашения, разработанный Отраслевой комиссией;

- подводить итоги его выполнения на совместном заседании коллегии Минобразования Чувашии и пленума Чувашского республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Минобразования Чувашии доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Организация профсоюза - до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

## **II. Обязательства представителей сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения их работников, Минобразования Чувашии и Организация профсоюза - договорились:

2.2. Минобразования Чувашии:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных учреждений исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета, предусмотренных для республиканских казенных учреждений, а также размеров субсидий, предоставленных республиканским бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических и научно-педагогических работников подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики;

2.2.3. Предоставляет Организации профсоюза информацию о соответствующих республиканских целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение;

2.2.4. Предоставляет Организации профсоюза по запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, 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 финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Организации профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Организации профсоюза в составе аттестационной комиссии Минобразования Чувашии для аттестации педагогических

работников образовательных организаций, подведомственных Минобразования Чувашии.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям Организации профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.8. Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.2.9. Рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

2.3. Организация профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций;

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям 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. Обращается в республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.3.6. Проводит профсоюзную экспертизу проектов республиканских законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации и Чувашской Республики в области образования;

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

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических, научно-педагогических работников, состоящих в штате образовательных организаций.

### **3. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

3.2. Требуется соблюдение письменной формы трудового договора как при оформлении приема работника на основную работу, работу по совместительству, так и оформление выполнения работником дополнительной работы за дополнительную плату, в том числе классное руководство.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательных организаций, как правило, заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы

или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. 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 учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее — Программа).

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

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом, коллективным договором образовательной организации и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

3.5. Работодатели в соответствии с Программой, а также 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 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками 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, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый 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.

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

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

3.7. Руководители образовательных организаций (подразделений) начального общего,

основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных 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.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, за исключением директоров общеобразовательных учреждений, не имеющих 25 -ти летнего педагогического стажа, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической работой.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителей, имеющих ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденных государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогических работников, приступивших к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами трудового распорядка.

3.10. Отношения между образовательным учреждением и обучающимися определяются законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего распорядка, правилами проживания обучающихся в общежитии.

#### **4. Оплата и нормы труда. Стипендиальное обеспечение**

Стороны договорились, что в вопросах оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций осуществляются 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;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская

установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» 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;

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 не ниже 60%;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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;

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 установленном порядке);

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

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

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

4.2. 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 должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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 доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома в установленном порядке.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки работника за час работы в ночное время. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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 Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 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 тарифной 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 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

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

4.8. Минобразования Чувашии и Организация профсоюза рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, в коллективных договорах следующие положения:

-производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

-в целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,
- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

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

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее, отработанного сверхурочно.

4.10. Оплата труда медицинских, библиотечных работников образовательных организаций производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.11. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.12. Работодатели обеспечивают своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными и трудовыми договорами. Выплата заработной платы производится в денежной форме, как правило, в месте выполнения работы. Применение расчетного листка обязательно. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае перевода на безналичный порядок выплаты заработной платы через банкоматы требуется оформление работодателем письменного соглашения с работником, являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Отказ работника в получении заработной платы через банкоматы не является основанием для отказа ему работодателем в выдаче заработной платы в денежной форме по месту выполнения работы.

4.13. В коллективных договорах образовательных организаций устанавливается размер выплачиваемой работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Образовательные учреждения обеспечивают ее выплату одновременно с задержанной выплатой не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки в соответствии со ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер денежной компенсации указывается в расчетных листках работников.

4.14. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

4.15. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций и преподавателей организаций среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с

их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.16. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.17. Экономия фонда оплаты труда остается в полном распоряжении образовательной организации и используется для выплат надбавок, доплат, премий, оказания материальной помощи.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи устанавливаются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в коллективном договоре, положении об оплате труда, надбавках, доплатах и иных стимулирующих выплатах.

4.18. Рекомендовать руководителям образовательных организаций осуществлять нормирование труда работников по рабочим профессиям локальными нормативными актами.

При нормировании труда работников дошкольных образовательных учреждений руководствоваться нормативами, установленными постановлением Минтруда России от 21 апреля 1993 г. № 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)».

4.19. Студенты и учащиеся государственных образовательных организаций профессионального образования, обучающиеся по очной форме и получающие образование впервые за счет республиканского бюджета, обеспечиваются стипендиями и иными формами социальной поддержки на условиях и в размерах не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации для соответствующих категорий обучающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях. Стипендиальное обеспечение и другие формы материальной поддержки студентов устанавливаются образовательной организацией профессионального образования совместно с профсоюзными комитетами в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (например, в форме положений о стипендиальном обеспечении).

4.20. Стороны считают необходимым:

4.20.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

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

4.20.3. Совместно вырабатывать предложения по:  
повышению уровня оплаты труда работников;  
увеличению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;  
ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны договорились, что в вопросах рабочего времени и времени отдыха действуют

следующие положения:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством в зависимости от наименования должности, профессии и условий труда.

5.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). 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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для остальных работников и руководителей образовательных организаций норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю, а для работников и руководителей образовательных организаций сельской местности – женщин - 36 часов в неделю.

5.3. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами (в том числе, уставом, учебным расписанием, календарным графиком работы), трудовым договором и иными соглашениями.

5.4. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы. Другая не нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, не конкретизируется по количеству часов, но вытекает из должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации и доводится под роспись до сведения работников до ухода их в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В состав тарификационной комиссии образовательной организации включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Расписание уроков в образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя (педагога), не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям (педагогам) может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель (педагог) вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В учреждениях профессионального образования при составлении учебных планов должны соблюдаться требования нормативных документов, предусматривающих, в частности, установление максимальной еженедельной аудиторной нагрузки на студента – 36 часов и предельно допустимого суммарного количества экзаменов и зачетов в одну сессию – 12.

5.8. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы для **каждой категории работников** образовательной организации устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, учитывая специфику работы, мнение работников, и закрепляется в **коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка.**

5.9. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя в случаях:

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации – с письменного согласия работников;

без согласия работников в случаях, определенных трудовым законодательством;

в других – с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

5.10. В образовательных организациях с непрерывным режимом работы, выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей, профессий работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.13. Педагогическим работникам по возможности предусматривается предоставление одного свободного дня в неделю для методической работы и самостоятельного повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

5.14. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.15. Предоставление ежегодных основных 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 профсоюзным органом организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

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

При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика, в дни, совпадающие с лечением.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью

или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только в соответствии с действующим законодательством и с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.17. 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 оплачиваться в полном размере.

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

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

5.18. 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, превышающие 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

5.19. Работникам организаций с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

5.20. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») 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 октября 1974 г. № 298/П-22.

5.22. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых

возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

5.23. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

## **6. Кадровая политика.**

### **Гарантии содействия занятости и переобучения работников**

Стороны договорились:

6.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций 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).

6.2. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня, переподготовке высвобождаемых работников;

- трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных организациях.

6.3. Стороны договорились совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидацию организации;

- сокращение численности или штата работников организаций в количестве:

  - 20 и более человек 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 на территориях с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

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

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.4. Минобразования Чувашии совместно с органами управления образованием, работодателями содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- создание внутри отраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организаций на освободившиеся рабочие места;



- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

6.5. В целях поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций, Минобрнауки Чувашии и органы управления образованием обеспечивают осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

6.6. При рассмотрении обращения работодателя в порядке статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации об увольнении работников — членов профсоюза по пунктам 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) высвобождаемого работника на свое заседание.

6.7. Стороны рекомендуют работодателям и соответствующим профсоюзным органам при заключении коллективных договоров гарантировать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, сохранение очереди на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы (в случае наличия ведомственного жилья), а также возможность пользования дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях.

6.8. С учетом письма Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014 г. № 08-1933/505 о разъяснениях по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276, Стороны договорились:

6.8.1. Применять особые формы аттестации педагогических работников, имевших квалификационную категорию и претендующих на ту же самую квалификационную категорию:

- признанных в аттестационный период победителями и лауреатами всероссийских и республиканских профессиональных конкурсов,

- имеющих ученую степень,

- подготовивших в аттестационный период победителей и призеров всероссийских, международных предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, проводимых в соответствии с нормативными актами федеральных органов исполнительной власти,

- получивших в аттестационный период денежное поощрение в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 06 апреля 2006 г. № 324 «О денежном поощрении лучших учителей» и Указом Президента Чувашской Республики от 05 октября 2005 г. № 101 «О дополнительных мерах по поддержке и развитию инновационного, творческого и духовного потенциала системы образования в Чувашской Республике»,

- имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности.

Стороны признают особой формой аттестации — принятие решения аттестационной комиссией на основе экспертной оценки деятельности аттестуемого педагогического работника, изложенной в карте результативности педагогической деятельности педагогического работника.

6.8.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую

квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.9. Рекомендовать сторонам социального партнерства муниципального и локального уровней в части регулирования вопросов аттестации педагогических работников закрепить в территориальных соглашениях и коллективных договорах аналогичные условия, отраженные в пункте 6.8 настоящего соглашения.

6.10. Стороны обязуются содействовать и оказывать методическую помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении республиканских конкурсов «Учитель года», «Лидер в образовании», «Воспитатель года», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям».

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Образовательная организация в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом образовательной организации финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия бюджетных, так и средств от приносящей доход деятельности по плану хозяйственной деятельности в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов и при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как не целевое использование бюджетных средств;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по плану хозяйственной деятельности и предусматриваются в коллективном договоре, не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

7.1.2. Педагогическим и другим работникам образовательных организаций обеспечивается прохождение за счет бюджетных средств работодателя периодических медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

7.2. Стороны договорились содействовать созданию на различных уровнях советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

7.3. Минобразования Чувашии:

- обеспечивает ежегодную разработку и планирование мероприятий по организации летнего отдыха обучающихся детского школьного возраста..

- при формировании предложений к проекту республиканского бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных организаций за счет средств бюджета и принимает меры к сохранению студенческих поликлиник и санаториев-профилакториев.

7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

8.1. Минобразования Чувашии:

8.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.2. Информировывает Организацию Профсоюза в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

8.1.4. Способствует деятельности образовательных организаций, подведомственных Минобразованию Чувашии, и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

-обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

-выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов»;

-создают службы охраны труда или вводят должность специалиста в области охраны труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации;

-обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий

труда»;

-обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

-обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

-обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

-предусматривают участие технических инспекторов труда Организации профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

## 8.2. Организация профсоюза:

8.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Организации профсоюза.

8.2.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технического, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

8.2.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

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

8.2.7. Организует ежегодное проведение и подведение итогов республиканского этапа Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

## 8.3. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

8.3.1. Участвовать в подготовке и заключении ежегодных соглашений по охране труда между руководителем и первичной профсоюзной организацией образовательной организации.

8.3.2. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.3.3. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников в соответствии со ст.213 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3.4. Разработать Положение о системе управления охраной труда работы образовательной организации и осуществлять постоянное ее совершенствование.

8.3.5. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны

труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.3.6. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов в области охраны труда в установленные сроки.

8.3.7. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.3.8. Предоставлять доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Организуют проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

8.4.2. Организуют и проводят комплексные, целевые проверки образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей муниципальных органов управления образования и председателей территориальных (муниципальных) профсоюзных организаций на заседаниях на совместном заседании коллегии Минобразования Чувашии и президиума Организации профсоюза.

8.4.3. Разрабатывают предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

## **9. Социальная защита молодежи**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии системы образования, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста, их занятости, вовлечения молодых работников (до 35 лет) в активную, профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в образовательных организациях Стороны договорились:

9.1. Содействовать созданию в муниципальных образованиях молодежных Советов, направлять их работу на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности образовательных организаций.

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

9.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.4. Обеспечивать для молодежи доступность занятиями спортом, самодеятельностью.

Осуществлять помощь молодежным Советам в ежегодном проведении смотров-конкурсов художественной самодеятельности.

9.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежных профсоюзных активистов образовательных организаций, ведущих эффективную общественную работу.

Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, создавать специальные фонды поддержки деятельности молодежных Советов.

9.6. Молодым работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК РФ.

## **10. Пенсионное обеспечение и кредитование работников образования**

10.1. Стороны согласились:

10.1.1. Рекомендовать органам управления образованием и организациям профсоюза в целях решения задач по улучшению материального благополучия работников образования взаимодействовать с отраслевыми некоммерческими организациями Кредитный потребительский кооператив «Учительский» и Негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука», проводить разъяснительную работу.

10.1.2. Содействовать отраслевым некоммерческим организациям Кредитный потребительский кооператив «Учительский» и Негосударственный пенсионный фонд

«Образование и наука» в решении задач по оказанию социальной поддержки работникам в условиях финансовой нестабильности, инфляции.

## **11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза**

11.1. Права и гарантии деятельности Организации профсоюза, районных, городских и первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их 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 образовательного учреждения, коллективного договора.

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

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

11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего соглашения, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

11.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательного учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

На основании письменного заявления работника обеспечить бесплатное перечисление денежных сумм из его заработной платы на указанные в заявлении банковские расчетные счета, в связи с выполнением работником обязательств по договорам с Кредитным

потребительским кооперативом «Учительский» и Негосударственным пенсионным фондом «Образование и наука», например:

- перевод ежемесячных денежных сумм, указанных в заявлении работника в счет погашения займа и другие целевые взносы, предусмотренные в Кредитном потребительском кооперативе «Учительский»;

- перевод пенсионных взносов в Негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука».

При этом налоги и страховые взносы выплачивают со всей суммы заработной платы сотрудника. Сами удержания на порядок налогообложения не влияют (ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского образования»).

11.2.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон переговоров.

11.2.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.2.8. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную.

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

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профсоюзные организаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством).

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

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

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

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной



работы в образовательном учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых соответствующими профсоюзными организациями. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.3.5. Рекомендовать работодателям при осуществлении премирования учитывать работу в интересах работников образовательных учреждений председателей первичных профсоюзных организаций, членов профсоюзных комитетов, уполномоченных лиц по охране труда, членов совместных комиссии.

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

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другой образовательной организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации соответствующая профсоюзная организация сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

11.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.4.3. При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке.

11.5. 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, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

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

11.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и территориальным профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

## **12. Контроль за выполнением Соглашения**

12.1. 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 Отраслевая комиссия, созданная в соответствии с п.1.5.5 настоящего Соглашения.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.



12.3. Стороны доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей органов управления образованием и районных, городских организаций профсоюза в течение месяца со дня его подписания. Включенные в Соглашение социальные гарантии являются минимальными и не могут быть снижены при заключении коллективных договоров и соглашений, принимаемых в районах и городах республики.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление 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.

Настоящее Соглашение подписано:

Министр  
образования и молодежной политики  
Чувашской Республики

  
\_\_\_\_\_ **В.Н. Иванов**  
« 07 сентября » 2013 г.  


Председатель  
Чувашской республиканской  
организации профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации

  
\_\_\_\_\_ **З. Н. Степанова**  
« 07 сентября » 2013 г.  


к Республиканскому отраслевому соглашению по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на период с 01 сентября 2013 г. по 31 августа 2016

## **I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.**

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

основные общеобразовательные программы: образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования);

- основные профессиональные образовательные программы: образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;

-основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

- дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы;

- дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, установленными приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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» в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

## **II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.**

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов

педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

### **III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.**

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Зарботная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

к Республиканскому отраслевому соглашению по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на период с 01 сентября 2013 г. по 31 августа 2016

**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 территориальных соглашениях, 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 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
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)
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
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»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

к Республиканскому отраслевому соглашению по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на период с 01 сентября 2013 г. по 31 августа 2016

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о республиканской отраслевой комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений

1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) создана в соответствии со ст.35 Трудового кодекса РФ и п.2.1.1 Республиканского отраслевого соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на период с 01 сентября 2013 г. по 31 августа 2016 (далее Отраслевое соглашение) с целью обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в образовательных учреждениях, расположенных в Чувашской Республике.

2. Комиссия создана на равноправной основе из полномочных представителей Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики и Чувашской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющимися сторонами Отраслевого соглашения

3. Срок полномочия Комиссии – 3 года. Количество членов Комиссии паритетно от каждой из сторон Отраслевого соглашения и не может превышать 10 человек. Персональный состав Комиссии определяется сторонами Отраслевого соглашения соответствующими решениями.

4. Комиссия в своей деятельности руководствуется действующим законодательством, регулирующим вопросы социального партнерства в сфере труда, Отраслевым соглашением, решениями сторон Отраслевого соглашения, настоящим положением.

5. Комиссия в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

осуществляет подготовку документов и материалов, необходимых для начала ведения коллективных переговоров по заключению и изменению республиканских отраслевых соглашений; разрабатывает и согласовывает со сторонами проекты республиканских отраслевых соглашений, а также изменений к ним;

ведет подготовку процедуры заключения республиканских отраслевых соглашений и внесения изменений в них;

разрабатывает и утверждает планы мероприятий по выполнению отраслевых республиканских соглашений;

осуществляет текущий контроль за ходом выполнения отраслевых республиканских соглашений;

разрешает разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений отраслевых республиканских соглашений.

6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Ведет заседание председатель (сопредседатель) комиссии, который определяется решением сторон из числа своих представителей.

7. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны назначаемый (избираемый) сторонами.

8. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Республиканского отраслевого соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на период с 01 сентября 2013 г. по 31 августа 2016 г.

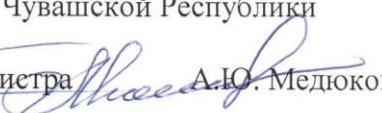


## РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА СОГЛАШЕНИЯ

Федеральный округ	Приволжский	
Субъект Российской Федерации	Чувашская Республика	
Вид соглашения	отраслевое соглашение	
Уровень соглашения	республиканское	
Характеристика соглашения	двухстороннее	
Регистрационный номер	180	
Дата регистрации соглашения	29 октября 2013 года	
Наименование соглашения	Республиканское отраслевое соглашение по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на 2013-2016 годы	
Дата подписания соглашения	1 сентября 2013 года	
Дата начала действия соглашения	с момента подписания	
Действие соглашения	3 года	
<u>Показатели соглашения</u>		
Количество организаций, на которые распространяется соглашение	Действие соглашения распространяется на образовательные организации, подведомственные Минобразования Чувашии.	
<u>Краткое содержание соглашения</u>	Соглашение состоит из 12 разделов, регулирующих вопросы трудовых отношений, оплаты труда, развития кадрового потенциала, содействия занятости, охраны труда и здоровья работников, социальных гарантий, льгот и компенсаций в рамках действующего законодательства, вопросы развития социальной защиты молодежи, кредитования работников образования.	
Дополнительные мероприятия, приложения	В течение всего срока действия Соглашения Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в сфере социально-трудовых отношений.	
Примечание	Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон	
Стороны соглашения, представители	от органов исполнительной власти	от профсоюзов
	<b>В.Н. Иванов -</b> Министр образования и молодежной политики Чувашской Республики	<b>З.Н. Степанова -</b> председатель Чувашской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Полное название органа,  
проводившего регистрацию

Министерство здравоохранения и социального  
развития Чувашской Республики

заместитель министра  А.Ю. Медников

(подпись, место печати)

