

**ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ  
В ДЕЙСТВУЮЩЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**№217-А от 22.06.2017 года  
по учреждениям отрасли образования  
муниципального образования Апшеронский район  
на 2017 – 2020 годы**

Уведомительная регистрация коллективного договора проведена Государственным казенным учреждением Краснодарского края "Центр занятости населения Апшеронского района"

№ \_\_\_\_\_

дата \_\_\_\_\_

должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Уведомительная регистрация соглашения проведена Государственным казенным учреждением Краснодарского края "Центр занятости населения Апшеронского района"

13.06.2019, уч. № 217-А

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_

**г. АПШЕРОНСК**

**2019 год**



И.о. начальника управления  
образования  
администрации МО  
Апшеронский район



Т.Н. Куценко

Председатель Апшеронской  
районной территориальной  
организации  
Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ



Г.П. Дюбина

07. июня 2019г.

### Дополнительное Соглашение к отраслевому Соглашению по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2017-2020 годы

г. Апшеронск

«07 » июня 2019 г.

1. В соответствии со ст. 49 Трудового Кодекса РФ, пунктом 1.3.3. отраслевого Соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2017-2020 годы (далее - Соглашение), стороны соглашения: образовательные учреждения, учреждения системы образования района, в лице их полномочного представителя - управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, представляемые исполняющим обязанности начальника управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район Куценко Татьяной Николаевной и работники организаций, подведомственных управлению в лице полномочного представителя Апшеронской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки, представляемые председателем Дюбиной Галиной Павловной, внесли в отраслевое Соглашение по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2017-2020 годы следующие изменения и дополнения:

1.1. Раздел I «Общие положения». Абзац 3 пункта 1.1. изложить в редакции:

«Соглашение является составной частью коллективно – договорного процесса в системе социального партнерства и основой для заключения коллективных договоров в организациях отрасли образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров».

1.2. Раздел I «Общие положения». Дополнить подпунктом 1.6 следующего содержания:

«1.6 Регистрация коллективных договоров организаций в ГКУ КК «Центр занятости населения МО Апшеронский район» осуществляется после их правовой экспертизы в вышестоящем профсоюзном органе».

1.3. Раздел II «Обязательства сторон соглашения и их представителей». Пункт 2.3. дополнить подпунктом 2.3.11 следующего содержания:

«2.3.11. Ежемесячно проводит мониторинг ситуации на рынке труда в организациях сферы образования с целью предотвращения фактов нарушения прав работников отрасли по вопросам своевременной выплаты заработной платы, сокращения численности или штата, простоя по вине работодателя и другие причины».



1.4. Раздел III «Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями». Подпункт 3.1.6. дополнить текстом следующего содержания:

«Оказывать содействие формированию в образовательных учреждениях с участием выборных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

1.5. Раздел III «Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении образовательными учреждениями». Подпункт 3.1.14. изложить в новой редакции:

«3.1.14. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций района учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально - трудовых отношений. К показателям следует отнести: наличие дополнительных социальных льгот, гарантий в коллективном договоре, вовлеченность работников организации в социально - партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав и другое».

1.6. Раздел III «Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении образовательными учреждениями». Пункт 3.1. дополнить подпунктом 3.1.17. следующего содержания:

«3.1.17. Проводить по мере необходимости совместные мониторинги по вопросам кадрового обеспечения отрасли, соблюдения норм трудового законодательства, предоставления мер социальной поддержки, процедуры проведения аттестации и другим актуальным вопросам».

1.7. Раздел V «Трудовые отношения». Подпункт 5.1.2. дополнить абзацем следующего содержания:

«Работодатель вправе произвести увольнение такого руководителя без согласия соответствующего профсоюзного органа в случае, если это согласие не представлено в течение 5 (пяти) рабочих дней или если решение о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя».

1.8. Раздел V «Трудовые отношения». Подпункт 5.1.7. дополнить абзацами следующего содержания:

«-учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория».

1.9. Раздел V «Трудовые отношения». Пункт 5.1. дополнить подпунктом 5.1.8. следующего содержания:

«5.1.8. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо



оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями».

1.10. Раздел V «Трудовые отношения». Пункт 5.2. дополнить абзацем следующего содержания:

«- в коллективных договорах не устанавливать обязательства на испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию»;

1.11. Раздел V «Трудовые отношения». В абзаце 2 пункта 5.2. фразу «за 2 года до пенсии» изложить в редакции: «за 5 лет до пенсии».

1.12. Раздел V «Трудовые отношения» дополнить пунктом 5.3. следующего содержания:

«5.3. Управление образования и Профсоюз договорились:

- совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности образовательных организаций и педагогических работников;

- способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- продолжить практику проведения ежегодных обучающих семинаров для руководителей образовательных организаций, профсоюзного актива по актуальным вопросам трудового и образовательного законодательства».

1.13. Раздел VI «Оплата труда и нормы труда». Подпункт 6.1.1. изложить в следующей редакции:

«6.1.1. Способствовать сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента РФ, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции; обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций сферы образования, не поименованных в Указах Президента РФ».

1.14. Раздел VI «Оплата труда и нормы труда». В абзаце 5 пункта 6.2.4 фразу «Минобрнауки России» изложить в редакции: «Министерством просвещения России».

1.15. Раздел VI «Оплата труда и нормы труда». Пункт 6.2.9. изложить в следующей редакции:

«6.2.9. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы».

1.16. Раздел VI «Оплата труда и нормы труда». Пункт 6.2. дополнить подпунктом 6.2.10. следующего содержания:

«6.2.10. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость классов, групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления



доплат за увеличение объема выполняемой работы. Размер доплаты определяется коллективным договором в пределах фонда оплаты труда образовательной организации».

1.17. Раздел VI «Оплата труда и нормы труда». Пункт 6.2. дополнить подпунктом 6.2.11. следующего содержания:

«6.2.11. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) (устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой».

1.18. Раздел VI «Оплата труда и нормы труда». Пункт 6.2. дополнить подпунктом 6.2.12. следующего содержания:

«6.2.12. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника».

1.19. Раздел VI «Оплата труда и нормы труда». Подпункт 6.4.2. изложить в новой редакции:

«6.4.2. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняются (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа».

1.20. Раздел VII «Рабочее время и время отдыха». Абзац 2 пункта 7.2. дополнить фразой следующего содержания:

«а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «О утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.21. Раздел VII «Рабочее время и время отдыха». Пункт 7.3. дополнить абзацем в следующей редакции:

«Работодатели, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращают для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ».

1.22. Раздел VII «Рабочее время и время отдыха». Дополнить пунктом 7.9. следующего содержания:

«Педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об



утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». В целях регулирования решения вопросов, не предусмотренных положениями указанного Порядка, в образовательных организациях принимается локальный нормативный акт (Приложение № 3 к Соглашению)»

1.23. Раздел VII «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 7.10. следующего содержания:

«7.10. Руководители образовательных организаций накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий».

1.24. Раздел VII «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 7.11. следующего содержания:

«7.11. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа».

1.25. Раздел VII «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 7.12. следующего содержания:

«7.12. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края».

1.26. Раздел VIII «Условия и охрана труда». Пункт 8.2. дополнить пунктом 8.2.8. следующего содержания:

«8.2.8. Обеспечивают прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляют оплачиваемый день для прохождения диспансеризации».

1.27. Раздел IX «Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров» дополнить пунктом 9.9. следующего содержания:

«9.9. Стороны определяют реализацию молодежной политики в отрасли образования приоритетным направлением в совместной деятельности.

9.9.1. Управление образования:

- способствует организации классов (групп) социально - педагогического профиля для старшеклассников;
- формируют заказ на подготовку педагогических кадров для образовательных организаций;



- координирует заключение договоров на «целевое» обучение по педагогическим специальностям;
- контролирует расходование средств краевого бюджета, направляемых на выплату доплат молодым педагогическим работникам общеобразовательных организаций;
- обеспечивает методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);
- способствует организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

#### 9.9.2. Профсоюз:

- обеспечивает правовую и социальную защищенность молодых специалистов;
- обеспечивает участие в ежегодном профсоюзном Форуме молодых педагогов «ПрофСтарт».

#### 9.9.3. Стороны совместно способствуют:

- предоставлению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами;
- выявлению и поддержке талантливых педагогов в рамках конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют», других профессиональных конкурсах «Педагогический Олимп Кубани» в специальных номинациях (молодой учитель-дефектолог и т.п.);
- содействию деятельности Совета молодых педагогов Апшеронского района;
- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- поддержке патриотического воспитания молодежи, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы».

1.28. Раздел IX «Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров» дополнить пунктом 9.10. следующего содержания:

#### «9.10. Управление образования, Профсоюз считают:

- статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору;
- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника после окончания организаций высшего или профессионального образования;
- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую



службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

1.29. Раздел X «Социальные гарантии, льготы и компенсации». Пункт 10.3. дополнить абзацем следующего содержания:

«- способствуют деятельности совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки».

1.30. Раздел X «Социальные гарантии, льготы и компенсации». Пункт 10.4. дополнить абзацами следующего содержания:

«- материально поощряет участников конкурса профессионального мастерства;

- организует санаторно - курортное лечение по договорам, заключённым с санаториями края о предоставлении скидки от 10 % до 25% к стоимости путевки, и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20 % скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани;

- способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»»

1.31. Раздел XI «Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза» подпункт 11.5.1. пункта 11.5. изложить в следующей редакции:

«11.5.1. Председателям первичных профсоюзных организаций, членам выборных профсоюзных органов за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально - значимых мероприятий и прочее производить выплаты за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором».

1.32. Приложения к отраслевому соглашению изложить в редакции:



Приложение № 1  
к отраслевому Соглашению  
по учреждениям отрасли  
образования муниципального  
образования Апшеронский район  
на 2017-2020 годы

**Список должностей работников организаций отрасли образования, расположенных в сельской местности, в поселках городского типа, которым устанавливается выплата компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

**Руководящие работники:** директор, начальник, заведующий; заместители руководителя (директора, начальника, заведующего); руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения; главные бухгалтеры, их заместители, руководители структурных подразделений, их заместители.

**Педагогические работники:** учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог - психолог, педагог - библиотекарь, воспитатель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования включая старшего, музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического физвоспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения.

**Другие категории специалистов:** главные специалисты; ведущие специалисты, переводчики; старшие лаборанты; бухгалтеры, экономисты, художники; инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники, специалисты по закупкам, другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам в учреждениях дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, осуществляющим	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности



к отраслевому Соглашению  
по учреждениям отрасли  
образования муниципального  
образования Апшеронский район  
на 2017-2020 годы

**Рекомендации о закреплении в территориальном соглашении, в коллективных договорах обязательств производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).**

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 с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.



разделам курса 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; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения.
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 с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель;	Учитель, преподаватель (при выполнении



тренер-преподаватель.	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.

#### ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам (далее – педагогические работники образовательных организаций).

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск).

3. Педагогические работники организаций, выполняющие обязанности (должности и выполняющие обязанности согласно внутреннему распорядку организации) имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитываются:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и фактическием на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предусматривала педагогическую работу, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);



## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам \_\_\_\_\_

*(указать наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)*

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности \_\_\_\_\_

*(указать наименование должностей согласно штатному расписанию организации)*

имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);



5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию \_\_\_\_\_ (указать срок) до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

*Длительный отпуск может быть разделен на части<sup>1</sup>.*

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за \_\_\_\_\_ (указывается срок для предупреждения). При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется \_\_\_\_\_ (без оплаты; с оплатой (полностью или частично)<sup>2</sup>).

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического

<sup>1</sup> Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

<sup>2</sup> С учетом финансово-экономических возможностей образовательной организации может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.



работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.



к отраслевому Соглашению  
по учреждениям отрасли  
образования муниципального  
образования Апшеронский район  
на 2017-2020 годы

Разъяснение

**«О минимальном размере оплаты труда, порядке замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников и оплате труда за дополнительную работу».**

В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Из определения, закрепленного в части 1 статьи 129 ТК РФ, следует, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

Вместе с тем у руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций края возникают многочисленные вопросы, связанные с установлением размера заработной платы **работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**, которые в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ наряду с основной работой, определенной трудовым договором, выполняют дополнительную работу по другой или такой же профессии или должности (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы). Согласно части 1 указанной статьи такая работа выполняется за дополнительную плату, размер которой, в соответствии со статьей 151 ТК РФ, устанавливается по соглашению сторон трудового договора. В практике встречаются случаи, когда доплаты, устанавливаемые работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ, включаются работодателем в состав гарантированного МРОТ в месяц, что не соответствует указанным выше положениям ТК РФ.

Из изложенного следует, что МРОТ - это установленный государством нижний предел заработной платы за выполнение работником нормы труда (трудовых обязанностей) или определенной нормы рабочего времени.

За выполненную дополнительную работу (сверх установленной нормы) в зарплату работника должна быть включена соответствующая доплата.



В противном случае работник вправе отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме, но не позднее чем за три рабочих дня.

Что касается порядка замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников, а также оплаты их труда за дополнительную работу, образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального и среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, то в практике работы возникают вопросы, связанные с выполнением учебного плана в связи с отсутствием педагогических работников по причине их нахождения в служебной командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

Учитывая, что отсутствие педагогических работников по указанным причинам предполагает освобождение их от работы, обусловленной трудовым договором, то руководитель образовательной организации не вправе требовать от них выполнения установленного по тарификации объема учебной нагрузки, так как такая работа будет считаться для них дополнительной.

Так, уроки временно отсутствующих **учителей** образовательных организаций, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по тому же предмету, должна производиться почасовая оплата, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника. В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих учителей учителями, преподающими другие предметы, которые могут выполнить программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные занятия.

Оплата труда указанных учителей при таком замещении будет производиться следующим образом. Учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проводивший уроки по своему предмету вперед, дополнительную плату за эту работу не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации. Отсутствовавший же учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, получает почасовую оплату за проведение этой дополнительной работы. Такой порядок замещения позволит восполнить пропущенную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

Относительно замещения временно отсутствующих **тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования**, то оно может осуществляться при наличии соответствующих специалистов с оплатой их труда на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

В случае если тренеры-преподаватели или педагоги дополнительного образования направляются в служебную командировку с частью обучающихся для участия их в соревновании, конкурсе или другом мероприятии, то за ними на этот период сохраняется средний заработок и возмещаются связанные с командировкой расходы (статья 167 ТК РФ).

Если по возвращению из командировки требуется восполнение пропущенных учебно-тренировочных и иных занятий, в связи с чем выделяется дополнительное время, то за их проведение с письменного согласия работников сверх количества часов, установленных при тарификации, им должна производиться соответствующая дополнительная оплата.



Принимая во внимание, что оплата труда **преподавателей** образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется в виде среднемесячной заработной платы, установленной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки, то за количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки, в том числе выполненное при замещении временно отсутствовавших преподавателей, дополнительная оплата может производиться по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий по причине нахождения в командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. При этом **установленная по тарификации заработная плата уменьшению не подлежит.**

Так, в соответствии с гарантиями, закрепленными в статье 183 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности преподаватель получает в указанный период соответствующее пособие в размере и на условиях, установленных федеральными законами. В связи с чем, при отсутствии согласия преподавателя на проведение пропущенных занятий в другое время в связи с болезнью, **работодатель не вправе требовать от него отработки этих часов.**



к отраслевому Соглашению  
по учреждениям отрасли  
образования муниципального  
образования Апшеронский район  
на 2017-2020 годы

**Положение об Отраслевой комиссии  
по регулированию социально - трудовых отношений**

**I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально - трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере образования на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения по организациям образования отрасли образования и науки города Сочи Краснодарского края (далее - Соглашение), а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

1.2. Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Соглашением, а также настоящим Положением.

1.3. Отраслевая комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее - стороны).

**II. Принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии**

2.1. Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

- а) равноправия представителей сторон;
- б) полномочности представителей сторон;
- в) паритетности представителей сторон;
- г) добровольности;
- д) ответственности.

2.2. Инициатива формирования Отраслевой комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон Соглашения.

2.3. Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Комиссии определяется совместным решением сторон Соглашения.

**III. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии**



- 3.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:
- регулирование социально - трудовых отношений в отрасли образования Апшеронского района;
  - согласование социально-экономических интересов сторон.
- 3.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:
- 3.2.1. Ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения;
  - 3.2.2. проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения;
  - 3.2.3. Подготовка проектов планов мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения;
  - 3.2.4. Осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;
  - 3.2.5. Рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения;
  - 3.2.6. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
  - 3.2.7. Согласование мнений сторон Соглашения, при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;
  - 3.2.8. Оказание содействия договорному регулированию социально - трудовых отношений на отраслевом уровне;
  - 3.2.9. Изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в отрасли образования;
  - 3.2.10. Согласование в установленном трудовым законодательством порядке интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально - трудовых и связанных с ними экономических отношений.

#### **IV. Права Отраслевой комиссии**

- 4.1. Отраслевая комиссия вправе:
- 4.1.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;
  - 4.1.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;
  - 4.1.3. Осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;
  - 4.1.4. Запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в организациях образования в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию коллективно - договорного регулирования социально - трудовых отношений в отрасли образования;
  - 4.1.5. Получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли образования, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
  - 4.1.6. Приглашать для участия в своей деятельности представителей первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций, представителей других организаций, специалистов;
  - 4.1.7. Принимать участие в проведении совещаний, конференций, семинаров по вопросам социально - трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке;
  - 4.1.8. Участвовать в разработке проектов документов, мероприятий, в рамках реализации Соглашения;
  - 4.1.9. Участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития отрасли, других актов органов государственной власти в сфере труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Соглашением.



## **V. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии**

- 5.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.
- 5.2. Вопросы, рассматриваемые Отраслевой комиссией, готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон на паритетной основе.
- 5.3. Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов (от каждой стороны).
- 5.4. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны Соглашения (большинством голосов от каждой стороны).
- 5.5. Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии.
- 5.6. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели Отраслевой комиссии, назначаемые сторонами Соглашения.  
Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии; утверждают состав рабочих групп; совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.
- 5.7. Секретарь Отраслевой комиссии ведет протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Отраслевой комиссии материалы.
- 5.8. Члены Отраслевой комиссии вправе знакомиться с информационными, справочными и иными материалами.
- 5.9. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.
- 5.10. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии, в том числе материально-техническое, осуществляется сторонами Соглашения по договоренности.



**АПШЕРОНСКАЯ РАЙОННАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
АПШЕРОНСКИЙ РАЙОН**

---

**Протокол № 2  
заседания Отраслевой комиссии  
по регулированию социально - трудовых отношений**

от «07» июня 2019 года

**ПРИСУТСТВОВАЛИ:**

от управления образования : Аипова С.А., Гриценко И.Е., Жадан Н.Н.

от районной организации Профсоюза: Дюбина Г.П., Ефимова И.П., Кудрина Н.М.

**Повестка дня:**

1. О внесении изменений и дополнений в отраслевое Соглашение по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2017-2020 годы.

2.1. СЛУШАЛИ: Дюбину Г.П., председателя Апшеронской районной территориальной организации Профсоюза

«О предложениях по внесению изменений и дополнений в текст отраслевого Соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2017-2020 годы, принятого 20 июня 2017 года».

Члены отраслевой комиссии рассмотрели вопрос о внесении изменений и дополнений в текст отраслевого Соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2017-2020 годы.

**РЕШИЛИ:**

1. В целях приведения отраслевого Соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2017-2020 годы в соответствие с отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2019 – 2021 годы, внести изменения и дополнения в текст отраслевого Соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район на 2017-2020 годы.

2. Настоящее дополнительное Соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью отраслевого Соглашения по учреждениям отрасли образования муниципального образования Апшеронский район Краснодарского края на 2017-2020 годы.

3. В течение 7 дней со дня подписания настоящего Соглашения управление образования администрации муниципального образования Апшеронский район с участием Апшеронской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ направляет его в ГКУ КК ЦЗН МО Апшеронский район на уведомительную регистрацию.

4. В течение 30 календарных дней с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения управление образования администрации муниципального



образования Апшеронский район, Апшеронская районная территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ доводят его текст до администраций образовательных организаций, первичных организаций Профсоюза.

5. Настоящее дополнительное Соглашение составлено в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, один экземпляр в соответствующий орган по труду, один экземпляр в краевую организацию Профсоюза.

Итоги голосования.

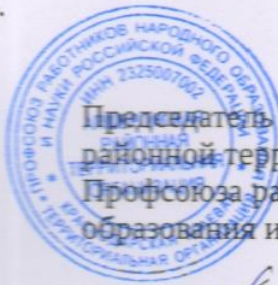
«За» - 6 чел., «Против» - нет, «Воздержались» - нет

После голосования решение принято.

Заместитель начальника управления  
образования администрации МО  
Апшеронский район



Председатель Апшеронской  
районной территориальной организации  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ



Г.П. Дюбина