**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ХАБАРОВСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ НА 2018-2021 ГОДЫ**

Министр образования и науки  
Хабаровского края  
А.Г. Кузнецова  
06 апреля 2018 года  
  
Председатель Хабаровской краевой  
организации профсоюза работников  
народного образования и науки  
Т.А. Козыренко  
06 апреля 2018 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) (далее - ТК РФ), [Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ](http://docs.cntd.ru/document/9015224) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон N 10-ФЗ), [Законом Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1](http://docs.cntd.ru/document/9005389) "О занятости населения в Российской Федерации", [Федеральным законом от 27.11.2002 N 156-ФЗ](http://docs.cntd.ru/document/901833998) "Об объединениях работодателей", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы, Соглашением между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на 2017-2019 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, утвержденное Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017, с целью создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных и иных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края.  
Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки и устанавливающим условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы и не ограничивает права в расширении гарантий, льгот, мер социальной поддержки и других преимуществ, при наличии финансовых возможностей.  
Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:  
- работники государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, в лице их полномочного представителя Хабаровской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки (далее - Профсоюз).  
- работодатели - государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность, подведомственные министерству образования и науки Хабаровского края (далее - Организации), в лице их полномочного представителя - министерства образования и науки Хабаровского края (далее - Министерство).

1.3. Стороны обязуются развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования, социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.4. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей Организаций.

1.5. Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Территориальные соглашения и Коллективные договоры Организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

1.6.2. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение, организация контроля за его выполнением и подведение итогов, толкование и разъяснение его положений, а также рассмотрение разногласий по коллективным договорам (соглашениям), заключенным на его основе, возлагается на отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), действующую на основании Положения об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение N 1, Приложение N 2).

1.6.3. В случае реорганизации одной из Сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

1.7. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Соглашения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.  
Принятые Сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения, и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников Организаций.

1.8. В течение одного месяца с момента подписания настоящего Соглашения Министерство информирует о заключении и содержании настоящего Соглашения подведомственные ему Организации, Профсоюз - территориальные и первичные профсоюзные организации.

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует три года.  
Коллективные переговоры между Сторонами по разработке и заключению нового соглашения или о продлении срока действия настоящего Соглашения на новый период должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1.**Стороны**Соглашения договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации отраслевых стратегий развития, приоритетных национальных проектов, государственных программ Хабаровского края.

2.1.2. Принимать участие в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.  
2.2. **Министерство:**

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, предусмотренных для казенных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с краевым государственным заданием государственных услуг (работ).

2.2.2. Организует работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников Организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Привлекает представителей Профсоюза к участию в работе аттестационной комиссии министерства образования и науки Хабаровского края, а также в качестве общественных экспертов профессиональных конкурсов.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика федеральных, региональных целевых программ предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объемах задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию по социально-трудовым вопросам в сфере компетенции Министерства.

2.2.6. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза участия в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссий, семинарах и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления работников Организаций к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Организаций.

2.2.7. Учитывает мнение Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, вносимых в Правительство Хабаровского края и проектов нормативных правовых актов Министерства, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Организаций, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

**2.3. Профсоюз:**

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

2.3.2. Всеми не запрещающими законодательством средствами и способами содействует реализации настоящего Соглашения, поддержанию в трудовых коллективах благоприятной морально-психологической атмосферы с целью учета интересов Сторон и созданию условий для повышения эффективности работы Организаций.

2.3.3. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового, гражданского, пенсионного законодательства, разработки и принятия работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.4. В соответствии с Федеральным законом N 10-ФЗ и [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313) Профсоюз, территориальные и первичные профсоюзные организации осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

3.1.2. Совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Принимать участие в работе Комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства.

3.1.4. Содействовать реализации принципов законности, демократии, автономии Организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения при осуществлении управления системой образования, обеспечения прав педагогических и иных категорий работников на участие в управлении Организациями.

3.1.5. Способствовать повышению качества образования в Хабаровском крае, результативности деятельности Организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации государственной программы Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае" на 2013 - 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования.

3.1.6. Принимать в рамках своей компетенции все возможные меры по недопущению снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот, компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников Организаций при принятии нормативных правовых актов.

3.1.7. При назначении стимулирующих выплат руководителям учитывать в числе критериев показатель, характеризующий уровень развития социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений.

3.1.8. Министерство включает Профсоюз в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных актов, затрагивающих социальные, трудовые права и профессиональные интересы работников Организаций, предоставляет по его запросам информацию о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

3.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений (в том числе территориальных), предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав всех работников, содержащие в том числе положения по:  
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;  
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи на первый год их работы в Организациях;  
- установлению наставникам молодежи доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;  
- осуществлению повышения квалификации работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;  
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, дополнительных мер социальной поддержки в соответствии с коллективным договором, форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Организаций;  
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи в Организациях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;  
- активизации и поддержке патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками Организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.  
Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313) и с учетом установленной примерной формы трудового договора с работником Организации.  
Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Реорганизация Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.1.5. С руководителями Организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок до пяти лет.

4.1.6. В случае прекращения трудового договора с руководителем Организации в соответствии с [пунктом 2 статьи 278](http://docs.cntd.ru/document/901863313) ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

4.2.**Работодатели:**

4.2.1. С учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником Организаций при введении эффективного контракта, утвержденных [Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 N 167н](http://docs.cntd.ru/document/499019337) "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками Организаций 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.  
Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.2.3. Руководствуются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

4.2.4. Учитывают профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой [статьи 195.3](http://docs.cntd.ru/document/901863313) ТК РФ;

4.2.5. Обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора;

4.2.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, учитывают возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья;

4.2.7. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. **Работники** Организаций, реализующих основные образовательные и дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же Организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, объединениях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Организаций, предприятий, работникам органов, осуществляющим управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.4.**Стороны**рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками Организаций выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному [пунктом 7 части первой статьи 77](http://docs.cntd.ru/document/901863313) ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;  
- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, помимо категории работников, предусмотренных [ст. 179](http://docs.cntd.ru/document/901863313) ТК РФ, имеют также работники, совмещающие работу с обучением в Организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

5.1. Системы оплаты труда работников Организаций устанавливаются в Организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, краевыми законами и иными нормативными актами Российской Федерации и включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников Организаций регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии, решений краевой отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.3. По должностям работников образования применяются квалификационные характеристики, утвержденные [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н](http://docs.cntd.ru/document/902233423) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" и (или) профессиональные стандарты.

5.4. **Работодатели** по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

5.4.1. Разрабатывают Положение об оплате труда, Положение о выплатах стимулирующего характера работников организации, утверждаемых в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

5.4.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников Организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:  
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;  
- 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 одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия "минимальный", либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;  
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;  
- установления следующих повышающих коэффициентов:  
к окладам специалистов, работающих в Организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;  
за специфику работы в отдельной Организации (отделении, группе, классе);  
повышающий коэффициентов молодому специалисту;  
- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в Организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Организации;  
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных 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;  
- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);  
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);  
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных [Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601](http://docs.cntd.ru/document/420245392) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - Приказ N 1601);  
- положений, предусмотренных приложением к [Приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536](http://docs.cntd.ru/document/420356619) "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Приказ N 536);  
- 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, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю Организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности;

5.5. 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).

5.6. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Организациями в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, расходовании внебюджетных средств, о стимулировании труда, выплат поощрительного характера и другие.

5.7. Выплаты, указанные в пункте 5.6 настоящего Соглашения, устанавливаются Положениями о выплатах стимулирующего характера работников, разрабатываемые в Организациях на основании Положения об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденного [приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 N 31](http://docs.cntd.ru/document/465335024) (далее - Положение об оплате труда работников краевых государственных организаций), Положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, [утвержденного приказом Минобрнауки Хабаровского края от 21.02.2017 N 8](http://docs.cntd.ru/document/465341183), с учетом профессиональной компетенции, грамот и наград Профсоюза.

5.8. При разработке и внесении изменений в положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций условия, порядок и размеры оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников краевых государственных организаций.

5.9. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников Организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.10. 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 установлении 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 Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

5.11. 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.

5.12. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.13. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.14. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, 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 (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.15. Размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, могут определяться коллективным договором или трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.16. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.17. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

5.18. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.  
Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313) для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.  
При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации [Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](http://docs.cntd.ru/document/499067392) (далее - Федеральный закон N 426-ФЗ), [Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"](http://docs.cntd.ru/document/499067400) 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 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313).  
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 20.08.1990 N 579](http://docs.cntd.ru/document/9044661), или аналогичными Перечнями, утвержденными [Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611](http://docs.cntd.ru/document/58800854);  
- 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 N 426-ФЗ.

5.20. 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.

5.21. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебно-консультационными пунктами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера, конкретные размеры которых определяются локальными нормативными актами Организации, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, утвержденным [приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 N 31](http://docs.cntd.ru/document/465335024).

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

5.23. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных разделом II Приказа N 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.24. Рекомендовать работодателям предусматривать председателям первичных профсоюзных организаций ежемесячную доплату из стимулирующей части фонда оплаты труда Организации за общественную и социально значимую работу в интересах коллектива в размерах, установленных коллективным договором (статьи 52, 53 и часть 7 статьи 377 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313)).

5.25. Сроки финансирования Организации устанавливаются по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в Организациях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором Организации.

5.26. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.27. Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:  
- 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, в случаях, предусмотренных в пункте 9.5 Соглашения (Таблице N 1), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);  
- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:  
после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год (в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения);  
не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;  
не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;  
конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;  
- о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;  
- о необходимости 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 соответствии с пунктом 9.5 Соглашения (Таблица N 1), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.28. **Стороны** считают необходимым:

5.28.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной 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.

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

5.28.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работников, преподавателей и других категорий работников Организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.28.4. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником Организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.28.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, в течение первых трех лет педагогической работы.

5.28.6. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313), заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.28.7. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

5.28.8. В необходимых случаях координировать коллективные действия профсоюзных организаций на уровне Хабаровского края в соответствии с [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313). В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах системы образования, утвержденного [Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 N 285](http://docs.cntd.ru/document/901958346) "Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования".

5.29. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:  
- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;  
- установлению 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;  
- достижению в 2018 году установленных [указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597](http://docs.cntd.ru/document/902345103) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", [от 01.06.2012 N 761](http://docs.cntd.ru/document/902349880) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы" и [от 28.12.2012 N 1688](http://docs.cntd.ru/document/902389497) "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указы Президента Российской Федерации) и поручениями Правительства Российской Федерации целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы;  
- сохранению в 2019-2020 годах соотношений уровней оплаты труда, установленных указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;  
- обеспечению в 2018-2020 годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в указах Президента Российской Федерации.

5.30. Особенности оплаты труда

5.30.1. При определении размеров оплаты труда работников следует иметь в виду, что в соответствии с [частью третьей статьи 133](http://docs.cntd.ru/document/901863313) 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.

5.30.2. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени (в том числе при работе по совместительству внешнему или внутреннему), при условии, что размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы которых по занимаемым должностям, установлены в размере ниже минимального размера оплаты труда, а иные выплаты, входящие в состав заработной платы, отсутствуют или незначительны, должна исчисляться пропорционально отработанному времени из расчета величины минимального размера оплаты труда, устанавливаемой действующим федеральным законодательством.

5.30.3. Такой порядок исчисления месячной заработной платы в указанных случаях должен применяться в рамках каждого трудового договора, заключенного о работе с неполным рабочим временем, в том числе на условиях внутреннего совместительства у того же работодателя в аналогичной или иной должности.

5.30.4. Необходимо при этом учесть, что районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями (в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях), устанавливаются к заработной плате, начисляются на фактический заработок и в **состав минимального размера оплаты труда не включаются.**

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством и [Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ](http://docs.cntd.ru/document/902389617) "Об образовании в Российской Федерации" в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.  
Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании [Приказа N 1601](http://docs.cntd.ru/document/420245392).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.  
Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Организации в соответствии с [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313), другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных [Приказом N 536](http://docs.cntd.ru/document/420356619), предусматривая в них  
в том числе:  
- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Организации, так и за ее пределами;  
- свободные от обязательного присутствия в Организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;  
- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

6.3. Стороны в целях оказания методической помощи Организациям считают необходимым разработать примерные нормы времени по видам деятельности при реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования, и иной работы, определяемой профессорско-преподавательскому составу в зависимости от занимаемой ими должности должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, экспертной и другой работы, в том числе, связанной с повышением своего профессионального уровня).

6.4. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), обучающихся.

6.5. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

6.6. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

6.7. Тарификация учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313).

6.8.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.8.2. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.  
Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей Организаций, заместителей руководителей Организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с [Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466](http://docs.cntd.ru/document/420274115) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".  
Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313) для принятия локальных нормативных актов.  
Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.  
Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.  
Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.  
Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.  
Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.10. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.  
Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.  
Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.  
При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные [НКТ СССР от 30.04.1930 N 169](http://docs.cntd.ru/document/9014322)).

6.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.  
Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.  
Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

6.13. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.  
Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.14. Педагогическим работникам Организаций предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в Порядке, установленном [Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644](http://docs.cntd.ru/document/420360582)"Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".  
Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. **Министерство:**

7.1.1. Определяет основные направления охраны труда.

7.1.2. Осуществляет мониторинг состояния условий охраны труда в Организациях.

7.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ несчастных случаев с работниками и обучающимися во время образовательного процесса, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с обучающимися в Организации, за истекший год.

7.1.4. Информирует не позднее апреля месяца текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении 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).

7.1.5. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности Организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых Организациями.

7.1.6. Осуществляет учет количества работающих на местах с вредными условиями труда, выявленными по итогам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

7.1.7. Взаимодействует с Организациями, органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования в области охраны труда.

7.1.8. Осуществляет мониторинг проведения в Организациях специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Способствует деятельности **работодателей** и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со [статьей 212](http://docs.cntd.ru/document/901863313) ТК РФ.

7.2.2. 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 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Организации.  
Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.2.3. 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.

7.2.4. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом N 426-ФЗ.

7.2.6. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.7. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со [статьей 213](http://docs.cntd.ru/document/901863313)ТК РФ.

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

7.2.9. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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

7.2.11. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

7.2.12. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным 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.

7.2.13. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3. **Профсоюз:**

7.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установленном [Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 N 1160](http://docs.cntd.ru/document/902254580) "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда".

7.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.3. 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 технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

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

7.3.5. 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.

7.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и Организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.7. Организует ежегодное проведение и подведение итогов 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".

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

7.3.9. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.3.10. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверке готовности Организаций, к началу учебного года.

7.4.**Стороны** Соглашения рекомендуют руководителям Организаций:

7.4.1. Выделять средства на охрану труда из предусмотренных источников финансирования, в порядке, закрепленном в коллективном договоре, из расчета не менее 0,2% от фонда заработной платы Организации.

7.4.2. При штатной численности работников, превышающей 50 человек, создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда.

7.4.3. Своевременно проводить специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки предоставлять работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, льготы и компенсации в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

7.4.4. Предоставлять уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей не менее 8 часов в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

7.5. Стороны совместно:

7.5.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению Организацией мер по охране труда.

7.5.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных Организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.5.3. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в Организации.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. **Министерство:**

8.1.1. Содействует реализации государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям (учителям) из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

8.1.3. Координирует деятельность Организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников Организаций и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся Организаций, молодежной политики, иных сферах ведения Министерства, а также к награждению и награждения ведомственными наградами Министерства и Министерства образования и науки Российской Федерации.  
Министерство исходит из того, что согласно [Приказу Минобрнауки России от 26.09.2016 N 1223](http://docs.cntd.ru/document/420378985) "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации", к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту Минобрнауки России и почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации") могут быть представлены работники Организаций (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники краевой и территориальных организаций Профсоюза, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.  
Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Хабаровском крае, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.  
При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение соответствующих краевой и территориальных организаций Профсоюза образования.

8.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.6. Информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2.**Стороны**считают, что:

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

8.3.**Стороны** совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников Организаций.

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

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Организаций.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. **Стороны** договорились:

8.4.1. 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:  
- ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;  
- сокращение численности или штата работников в количестве:  
- 20 и более человек в течение 30 дней;  
- 60 и более человек в течение 60 дней;  
- 100 и более человек в течение 90 дней;  
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;  
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных Дней в организации.  
Совместно участвовать в проведении краевых конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, мероприятиях, посвященных международному Дню Учителя и иных краевых конкурсах и мероприятиях.

8.4.2. Содействовать созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.4.3. Заключать с лицами, уровень квалификации которых не соответствует установленным квалификационным требованиям (в том числе со студентами), трудовые договоры о работе в должностях педагогических работников, если работодателю дана рекомендация о возможности назначения претендентов на соответствующие должности с учетом имеющейся квалификации аттестационной комиссией организации по месту будущей работы в порядке, установленном пунктом 9 "Общих положений" квалификационных характеристик, а также [пунктом 23](http://docs.cntd.ru/document/499089779) Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного [Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276](http://docs.cntd.ru/document/499089779) "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".  
Поскольку прием на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, в целях проверки профессиональных возможностей будущего работника аттестационная комиссия может включить в рекомендацию работодателю предложение об установлении при заключении трудового договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных [статьей 70](http://docs.cntd.ru/document/901863313) ТК РФ.

8.4.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых Организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8.5. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования стороны, считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.6. **Стороны**рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;  
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;  
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Хабаровском крае и особенностей деятельности Организаций;  
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, а также предоставлении им дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;  
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, пользования дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;  
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;  
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;  
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;  
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;  
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

9.1. Министерство и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников Организаций и методики ее проведения.

9.2. В состав Главной аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников краевых государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на установление соответствия квалификационным категориям (первой или высшей) включать представителя Хабаровской краевой организации Профсоюза.

9.3. Министерство выделяет необходимые финансовые средства на оплату привлеченных специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников краевых государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на установление соответствия квалификационным категориям (первой или высшей).

9.4. **Стороны** считают, что:

9.4.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем Организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.4.2. 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.

9.4.3. При оценке продуктивности (результативности профессиональной деятельности) педагогических работников учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этом указывается в заявлении (портфолио) работника.

9.4.4. Сроки предоставления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию (по одной должности), может подать заявление на прохождение аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой аттестация будет проводиться впервые ранее, чем через 2 года после установления по этой должности Первой квалификационной категории.

9.4.6. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если есть возможность перевести педагога с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

9.4.7. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:  
- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида Организации, преподаваемого предмета (дисциплины);  
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;  
- при переходе педагогических работников из одной Организации в другую Организацию;  
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Таблица N 1

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 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 организаций, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Старший воспитатель; Воспитатель. | Воспитатель; старший воспитатель. |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности). |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности. | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. |
| Руководитель физического воспитания. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре. |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре. | Руководитель физического воспитания. |
| Мастер производственного обучения. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Учитель-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; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре. | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель. |

В коллективном договоре организации могут быть установлены и другие случаи учета квалификационной категории для оплаты труда работников.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

**Стороны** исходят из того, что:

10.1. Специалистам образования, работающим в сельской местности, размеры тарифных ставок (окладов) увеличиваются на 25 процентов.

10.2. Педагогическим работникам, пенсионерам, не менее 10 лет осуществлявших педагогическую деятельность в сельской местности (поселках городского типа), проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и электрической энергии, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Хабаровского края.

10.3. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования и другим специалистам, поступившим на работу в сельские Организации впервые, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере и порядке, предусмотренном нормативно-правовыми актами Хабаровского края.

10.4. Молодым специалистам - специалистам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающим в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем на педагогических должностях устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате (должностному окладу) в размере 0,35 ставки, определенном нормативными правовыми актами Хабаровского края.  
Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.  
Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.  
Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:  
- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;  
- переход работника в другую образовательную организацию, осуществляющую образовательную деятельность;  
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;  
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10.5. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

10.6. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и неработающим членам семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси). Порядок предоставления проезда и выплаты компенсации определяется нормативно-правовыми актами Хабаровского края.  
Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями.

10.7. **Стороны**рекомендуют:

- практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами.  
- вводить особые формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций.

10.8. Работодатели:

10.8.1. Создают условия для организации питания работников, в том числе в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и дошкольных организациях, оборудуют комнаты отдыха и личной гигиены.

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

10.8.3. Освобождают педагогических работников Организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.  
За счет бюджетных ассигнований бюджета Хабаровского края, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой устанавливаются законодательством Хабаровского края.

10.8.4. Перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

10.9. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, работодатели могут устанавливать дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты и др.  
Конкретные меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются территориальными соглашениями и коллективными договорами.

10.10. **Профсоюз:**

- оказывает бесплатно консультационную, юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;  
- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;  
- участвует в обучении правовым вопросам руководителей, специалистов органов управления образованием, образовательных организаций, профсоюзного актива;  
- оказывает материальную помощь в случаях нуждаемости, в том числе на организацию отдыха и лечения;  
- выделяет льготные путевки в оздоровительные санатории Хабаровского и Приморского краев, Еврейской автономной области и другие санатории (Приложение N 3);  
- награждает:  
профсоюзный актив знаком "За активную работу", Почетными грамотами ФНПР, Отраслевого Профсоюза, Союза "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", Хабаровской краевой организации Профсоюза;  
работодателей знаком "За социальное партнерство", Почетными грамотами Профсоюза с выделением денежной премии.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313), Федеральным законом N 10-ФЗ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017, настоящего Соглашения и иных соглашений.

11.2. В целях развития социального партнерства в сфере образования Хабаровского края Стороны признали необходимым обратить 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 первичных профсоюзных организаций.

11.2.2. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), 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 (при наличии данных видов связи у работодателя), необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

11.2.3. Предоставлять профсоюзным органам, по их запросу информацию по показателям, связанным с оплатой труда членов Профсоюза, об объеме задолженности по выплате заработной платы, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, своевременного и полного перечисления членских профсоюзных взносов, о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, социально-экономическим вопросам, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

11.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета  
Организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.  
В Организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов, определенном территориальным Соглашением, коллективным договором.

11.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем, в том числе отраслевой локальной сети и электронной почты Организаций, для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.2.6. Предусматривать стимулирующие выплаты неосвобожденным председателям первичных организаций в размерах, установленных коллективными договорами.

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

11.2.8. Включать представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов управления образованием, образовательной организации.

11.3. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, оказывать содействие в работе территориальных организаций Профсоюза, предоставлять на безвозмездной основе помещения, средства связи, оргтехнику, транспорт для решения социально-трудовых проблем работников.

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

11.4.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.  
Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

11.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, члены совместных с работодателем комиссий освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

11.5. Стороны согласились распространить это положение на работников Организаций, являющихся членами комитета Хабаровской краевой организации Профсоюза, а также комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 5 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

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

11.6.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

11.6.2. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

11.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Организаций и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.  
Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

11.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися 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 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901863313), с учетом положений настоящего Соглашения.

11.9. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, администрациям Организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.  
Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения может рассматриваться на совместном заседании коллегии Министерства и Профсоюза и доводиться до сведения Организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

12.3. Представители сторон, виновные в нарушении или невыполнении Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.4. Стороны Соглашения освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Соглашения. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Соглашению отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Приложение N 1. ПОЛОЖЕНИЕ об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Приложение N 1  
к Региональному отраслевому соглашению  
между Хабаровской краевой организацией  
Профсоюза работников народного образования и  
науки и министерством образования и науки  
Хабаровского края на 2018-2021 годы

ПОЛОЖЕНИЕ  
об отраслевой комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования края, созданным сторонами, заключившими Соглашение.  
Комиссия руководствуется в своей деятельности [Конституцией Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937), федеральными и краевыми законами, Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории края.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.  
Количество членов Комиссии от каждой из Сторон определяется совместным решением Сторон.

1.3. Изменение состава Комиссии оформляется в порядке, предусмотренном п. 1.7 настоящего Соглашения.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:  
- развитие системы социального партнерства;  
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Хабаровского края;  
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:  
- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;  
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;  
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров Организаций;  
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников Организаций, установленных законодательством о труде, об образовании, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по Организациям;  
- обсуждение проектов краевых законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;  
- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;  
- согласование мнений Сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:  
- координировать совместные действия Сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в Организациях;  
- контролировать ход выполнения Соглашения;  
- запрашивать у органов государственной власти и местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования на территории Хабаровского края, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования края;  
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей организаций образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;  
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;  
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;  
- осуществлять контроль за выполнением своих решений.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов и разработанного исходя из этого плана первоочередных мероприятий.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, Комиссия образует рабочую группу из представителей Сторон. Рабочая группа Комиссии один раз в год готовит на основе сведений и анализа реализации Соглашения информацию о ходе выполнения Соглашения, а также вносит предложения о ее рассмотрении на заседание Комиссии.

4.3. Работу Комиссии организует председатель Комиссии, назначаемый сторонами Соглашения.  
По представлению председателя Комиссия утверждает секретаря Комиссии.  
Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Председатель Комиссии:  
- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;  
- председательствует на заседаниях Комиссии;  
- утверждает состав рабочей группы.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало более 50% членов Комиссии от каждой стороны, заключивших Соглашение.

4.6. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения могут продлеваться и полномочия Комиссии.

Приложение N 2. СОСТАВ отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Приложение N 2  
к Региональному отраслевому соглашению  
между Хабаровской краевой организацией  
Профсоюза работников народного образования и  
науки и министерством образования и науки  
Хабаровского края на 2018-2021 годы

СОСТАВ  
отраслевой комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений

**От Профсоюза:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 1. | Козыренко Тамара Алексеевна | Председатель Хабаровской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки |
| 2. | Заостровных Ольга Альбертовна | Правовой инспектор труда аппарата Хабаровской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки |
| 3. | Хотимченко Сергей Сергеевич | Технический инспектор труда аппарата Хабаровской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки |
| 4. | Дунникова Ольга Сергеевна | Председатель Комсомольской-на-Амуре городской организации Профсоюза работников народного образования и науки |
| 5. | Больбух Елена Васильевна | Председатель первичной профсоюзной организации КГА ПОУ "Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)" |

**От министерства образования и науки Хабаровского края:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 1. | Кардаш Жанна Владимировна | Заместитель начальника отдела координации, контроля и методического обеспечения деятельности территориальных структурных подразделений опеки и попечительства управления опеки и попечительства, защиты прав и интересов детей министерства образования и науки Хабаровского края |
| 2. | Процко Андрей Анатольевич | Начальник отдела государственного контроля и надзора управления государственной регламентации образовательной деятельности министерства образования и науки Хабаровского края |
| 3. | Матаржук Евгения Владимировна | Начальник отдела аттестации и повышения квалификации управления общего образования министерства образования и науки Хабаровского края |
| 4. | Ивлева Ирина Михайловна | И.о. начальника управления воспитания и дополнительного образования министерства образования и науки Хабаровского края |
| 5. | Елизарьева Елена Юрьевна | Начальник отдела государственной службы, кадров и наград управления организационно-кадровой и аналитической работы министерства образования и науки Хабаровского края |

Приложение N 3. ПОЛОЖЕНИЕ О порядке распределения и приобретения льготных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для членов профсоюза Хабаровской краевой организации профсоюза работников народного образования и науки в санатории ...

Приложение N 3  
к Региональному отраслевому соглашению  
между Хабаровской краевой организацией  
Профсоюза работников народного образования и  
науки и министерством образования и науки  
Хабаровского края на 2018-2021 годы

ПОЛОЖЕНИЕ  
О порядке распределения и приобретения льготных путевок  
на санаторно-курортное лечение и оздоровление для членов  
профсоюза Хабаровской краевой организации профсоюза  
работников народного образования и науки в санатории  
"Уссури", "Кульдур", "Изумрудный" и другие

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения и приобретения льготных профсоюзных путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление для членов Профсоюза и членов их семей в санатории "КУЛЬДУР", "ИЗУМРУДНЫЙ", "УССУРИ" и другие.

1.2. Право на получение льготных профсоюзных путевок имеют члены Профсоюза:

1.2.1. С 20% скидкой Союза "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов" - независимо от срока их членства в Профсоюзе при отсутствии задолженности по уплате членских взносов (*примечание: данная скидка распространяется и на членов их семей*), при наличии свободных мест в санаториях.

1.2.2. Дополнительная скидка комитета Хабаровской краевой организации Профсоюза распространяется только на членов Профсоюза в зависимости от стажа их членства в Профсоюзе и производится, как правило, не чаще 1 раза в 5 лет:  
- с дополнительной скидкой комитета Хабаровской краевой организации Профсоюза предоставляется - 1 путевка на 300 членов Профсоюза, в организациях, насчитывающих менее 300 членов Профсоюза, предоставляется также 1 путевка.

1.2.3. Частичное возмещение расходов на приобретенные путевки в санатории производится комитетом Хабаровской краевой организации Профсоюза, распространяется только на членов Профсоюза работников народного образования и науки в зависимости от стажа их членства в Профсоюзе:  
- от 5 до 10 лет - в сумме 3-х тысяч рублей;  
- от 10 лет и выше - в сумме 5 тысяч рублей.

1.2.4. Путевки "Мать и дитя" оплачиваются только родителям, членам Профсоюза, в зависимости от стажа их членства в Профсоюзе (согласно п. 1.2.3).

1.2.5. При покупке санаторной путевки в период акций, проводимых санаториями, члену Профсоюза без квоты производится дополнительная скидка за счет средств краевого бюджета:  
- при стаже в Профсоюзе до 5 лет - 1000 рублей;  
- свыше 5 лет - 2000 рублей.

1.2.6. Постановка на очередь на приобретение льготных профсоюзных путевок осуществляется в районных, городских, первичных организациях Профсоюза на основании личного заявления с предоставлением медицинского заключения лечебного заведения с указанием необходимого санатория.

2. Член Профсоюза имеет право воспользоваться 1 льготой за счет средств краевого бюджета (либо по п. 1.2.3 данного Постановления, либо по п. 1.2.5 Положения "О порядке распределения и приобретения льготных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для членов Профсоюза Хабаровской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки в санатории "Уссури", "Кульдур", "Изумрудный" и другие санатории").

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ПУТЕВОК

2.1. Ежегодно комитет Хабаровской краевой организации Профсоюза предоставляет в районные, городские и первичные организации Профсоюза информацию о квоте льготных профсоюзных путевок со скидкой комитета Хабаровской краевой организации Профсоюза.

2.2. АО "Хабаровсккурорт" представляет в комитет Хабаровской краевой организации Профсоюза прейскурант цен на санаторно-курортные путевки для членов Профсоюза, данный прейскурант цен незамедлительно доводится до сведения членов Профсоюза путем направления данной информации руководителям районных, городских, первичных организаций Профсоюза.

2.3. Руководящие органы районных, городских, первичных организаций Профсоюза не позднее чем за 20 дней направляют в комитет Хабаровской краевой организации Профсоюза выписки из протоколов заседания выборных профсоюзных органов (профкомов первичных профсоюзных организаций, президиумов районных, городских организаций Профсоюза) о выделении льготных профсоюзных путевок с указанием:  
- наименования санатория;  
- даты заезда;  
- количества дней путевки (от 10 до 14 дней);  
- ФИО, кому выделяется путевка  
ПРИМЕЧАНИЕ:  
- Путевки с 20% скидкой Союза "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов" выделяются неограниченно, при наличии свободных мест в санаториях.  
***Срок пребывания в санатории должен составлять не менее 10 календарных дней.***

2.4. Комитет Хабаровской краевой организации Профсоюза направляет в АО "Хабаровсккурорт" постановление на выделение необходимых путевок.

2.5. После приобретения путевки данные на выдачу путевки заносятся в журнал выдачи санаторно-курортных путевок.

2.6. После оздоровления в санатории, член Профсоюза обязан сдать в организацию Профсоюза, выдавшую санаторную путевку, обратный талон.

3. ПОРЯДОК ПРИОБРЕТЕНИЯ И ОПЛАТЫ ЛЬГОТНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ПУТЕВОК

3.1. После принятия решения выборным органом организаций Профсоюза о предоставлении путевки в санаторий члену Профсоюза, член Профсоюза выкупает путевку в необходимый санаторий.

3.2. Выкуп путевок производится в отделе продаж АО "Хабаровсккурорт" согласно постановлению президиума Хабаровской краевой организации Профсоюза.  
Для приобретения путевки необходимо предъявлять паспорт.

3.3. Оплата путевки может производиться в безналичном порядке, путем перечисления денежных средств на счет, выставленный АО "Хабаровсккурорт", либо путем проведения наличных расчетов.

3.4. После предъявления в комитет Хабаровской краевой организации Профсоюза обратного талона, подтверждающего пребывание в санатории, комитет Хабаровской краевой организации Профсоюза согласно квоте, перечисляет на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза дотацию на путевку согласно п. 1.2.3 либо 1.2.5 Положения. После чего организация Профсоюза производит расчет с членом Профсоюза.

3.5. Члены Профсоюза самостоятельно обеспечивают себя билетами на проезд к месту оздоровления и обратно.