

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
между Администрацией города Смоленска и Заднепровской,  
Ленинской, Промышленной районными организациями  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской Федерации  
на 2021-2022 годы

## Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ .....	6
3. ОПЛАТА ТРУДА .....	9
4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА .....	15
5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ..	21
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	24
7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА .....	27
8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	29
9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙКОМОВ ПРОФСОЮЗА .....	31
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	33

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией города Смоленска и Заднепровской, Ленинской, Промышленной районными организациями Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2022 годы

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение между Администрацией города Смоленска и Заднепровской, Ленинской, Промышленной районными организациями Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2022 годы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска (далее соответственно – образовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, Управление образования).

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном законе от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законе Российской Федерации от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», областном законе от 01.12.99 № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», областном законе от 31.10.2013 № 122-з «Об образовании в Смоленской области» и иных нормативных правовых актах.

1.2. Соглашение применяется при заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательных учреждений в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами настоящего Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация города Смоленска (далее – Работники), в лице их полномочных представителей – Заднепровской, Ленинской и Промышленной районных организаций Профессионального союза Работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – райкомы Профсоюза);
- работодатели – образовательные учреждения, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация города Смоленска (далее – Работодатели), в лице их полномочного представителя – Администрации города Смоленска (далее – Администрация).

Действие настоящего Соглашения распространяется на всех Работодателей и Работников (в том числе совместителей) образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Районные и первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза и Общими Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях в качестве полномочных представителей Работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным.

1.4.2. Соглашения и коллективные договоры образовательных учреждений устанавливают для Работников условия труда, меры социальной поддержки и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, законами Смоленской области, нормативными правовыми актами Администрации города Смоленска, настоящим Соглашением.

1.4.3. Регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между Работниками и Работодателем непосредственно в образовательных учреждениях осуществляется путем заключения коллективных договоров. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и иными соглашениями.

1.4.4. В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит другой Стороне предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным

соглашением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работодателей и профсоюзных организаций образовательных учреждений.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим Соглашением, применяются условия соглашений, которые являются наиболее благоприятными для Работников.

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

В случае реорганизации Сторон настоящего Соглашения права и обязательства Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

1.5.1. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии территориального уровня по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), являющейся органом системы социального партнерства в сфере образования на территориальном уровне, созданным с целью регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов Комиссией в образовательных учреждениях через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию Соглашения, разрешение разногласий, возникших в ходе его выполнения, а также урегулирования вопросов, по которым не достигнуто согласие, контроля за ходом выполнения Соглашения.

1.5.2. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Соглашения и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, профессиональные, экономические права и интересы Работников, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам образовательных учреждений.

1.5.3. Направлять в райкомы Профсоюза для подготовки предложений проекты муниципальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы Работников.

1.5.4. Включать представителей райкомов Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке муниципальных нормативных правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений в системе образования.

1.5.5. Рекомендовать Управлению образования, руководителям образовательных учреждений применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы Работников.

1.6. Райкомы Профсоюза осуществляют систематический анализ и контроль заключенных образовательными учреждениями коллективных договоров в соответствии с рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации

и ЦС Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.7. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также иными соответствующими органами.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Комиссией.

1.8. Администрация города Смоленска и райкомы Профсоюза доводят настоящее Соглашение для руководства в деятельности органов местного самоуправления, органа управления образованием, образовательных учреждений, первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.9. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений целесообразно регулярно освещать в средствах массовой информации.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует по 31 декабря 2022 года.

В течение семи дней со дня подписания настоящее Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в Департамент Смоленской области по социальному развитию (отдел социальной защиты населения в г. Смоленске).

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами образовательных учреждений.

2.2. Трудовые договоры с Работниками образовательных учреждений заключаются в соответствии с ТК РФ в письменной форме. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение Работников по сравнению с действующим ТК РФ, соглашениями и коллективным договором образовательного учреждения.

2.3. Трудовой договор с Работниками образовательных учреждений заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят Работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих Работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих Работников.

Трудовые договоры, которые заключены впервые с руководителями образовательных учреждений заключаются на срок, определенный соглашением сторон.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения и Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

2.5. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы их 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.

Обязательными условиями оплаты труда являются:

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

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев.

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективными договорами, являются недействительными и не могут применяться.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного

учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить Работника с должностной инструкцией, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником, Единым тарифно-квалификационным справочником.

2.8. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.9. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими Работниками избыточной документации Стороны рекомендуют Работодателям:

2.9.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических Работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

2.9.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования, дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими Работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями:

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации, Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации от 16.05.2016 № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 07.07.2016 № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21.03.2017 № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчетности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

3) разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11.04.2018 № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.



2.9.3. Предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

1) в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- разработка рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

2) в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

3) в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- разработка программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме;

4) в конкретные должностные обязанности педагогических Работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;
- составление плана работы классного руководителя и другие функции, определенные документами образовательных учреждений;

5) локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими Работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

2.10. Стороны договорились совместно:

2.10.1. Проводить семинары для руководителей образовательных учреждений и председателей первичных организаций Профсоюза с участием представителей Управления образования.

2.10.2. Оперативно доводить до сведения руководителей и профактива изменения и дополнения, вносимые в трудовое законодательство Российской Федерации.

2.10.3. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны согласились, что:

3.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия настоящего Соглашения приоритетом является изменение уровня оплаты труда Работников и контроль за исполнением Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной

политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим Работникам.

3.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) Работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, Администрации города Смоленска и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера Работникам устанавливаются образовательными учреждениями в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, в локальных актах образовательных учреждений.

3.3. При системе оплаты труда Работников, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установление доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда Работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Аттестационной комиссией Департамента Смоленской области по образованию и науке;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

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

Контроль за изменением размера оплаты труда Работников осуществляет Работодатель.

3.4. Средства на оплату труда предусматриваются областным бюджетом, бюджетом города Смоленска в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.5. Оплата труда Работников осуществляется на основании правового акта образовательного учреждения, разработанного образовательным учреждением в соответствии с Примерными положениями об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», утвержденными Администрацией с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а также в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области и Администрации города Смоленска.

3.6. Заработная плата Работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ, конкретные сроки выплаты устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором образовательного учреждения, трудовыми договорами, соглашениями.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.7. Образовательные учреждения вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения производить Работникам, участвовавшим в забастовке выплату заработной платы в полном объеме.

3.9. Стороны иницируют выделение соответствующих дополнительных средств областного бюджета и бюджета города Смоленска:

- для ежегодной индексации заработной платы Работников, не ниже уровня, предусмотренного для работников бюджетных организаций (учреждений) областного ведения;
- для ежегодной индексации ежемесячной доплаты выпускникам очных отделений образовательных организаций (учреждений) высшего и профессионального образования, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических Работников.

3.10. Стороны признают, что заработная плата за Работниками может сохраняться в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от Работника и Работодателя, и по вине Работодателя.

3.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

3.12. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры положения об обязательной выдаче всем Работникам расчетных листков с указанием всех составных частей начисленной заработной платы и произведенных из нее удержаний не позднее дня выдачи заработной платы.

3.13. Включать в коллективные договоры образовательных учреждений условия о размере и порядке выплаты доплат Работникам за фактическую перенаполняемость групп (классов). Данные выплаты производить в пределах фонда оплаты труда, выделенного образовательному учреждению.

3.14. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставка) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

Размер повышения оплаты труда устанавливается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в каждом отдельном случае на основании коллективного договора и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда устанавливать соответствующим Работникам гарантии (дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда, сокращенное рабочее время), установленные по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. В случае, если аттестация рабочих мест не проводилась, то указанные гарантии Работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по ранее действовавшим условиям.

3.15. Производить:

- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;
- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;
- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;
- оплату в размере не менее 30% ставки за разрывной характер работы, если перерыв между уроками составляет более 2 часов в образовательных учреждениях за счет внебюджетных средств и бюджетных средств при наличии экономии по фонду оплаты труда. Руководителям образовательных учреждений составлять графики работы педагогических Работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях;

- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, также частных образовательных организациях при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы);

- подсчет стажа педагогов-библиотекарей с учетом их времени работы в должностях заведующей библиотекой и библиотекаря;

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время (не ниже 35% при наличии экономии) по фонду оплаты труда образовательного учреждения;

- при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу, исходя из минимального размера оплаты труда, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда;

- выплату ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки, соответствующему для поступления на работу на должность педагогического Работника, после окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения.

3.16. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, производить по тарификации.

3.17. Предусматривать в системах оплаты труда повышение ставок и должностных окладов руководящим и педагогическим Работникам за наличие отраслевых и государственных наград, связанных с трудовой деятельностью в сфере образования в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.18. Сохранять при наличии экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения:

- во время нахождения Работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного Работника;

- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;

- средний заработок за Работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

- за лицами, работающими в образовательном учреждении по основному трудовому договору и трудовому договору по внутреннему совместительству средний заработок при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того по какой должности осуществляется направление на курсы.

3.19. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

- оплату замены сторожей во время отпусков;

- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

Работодатели освобождают педагогических Работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) и основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ и ОГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

3.20. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических Работников исходят из того, что:

- при возложении на учителей общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в тарификацию учителей (на период болезни обучающегося).

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому и в больницах, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому или в больнице, действительно только до окончания учебного процесса. Оплата производится по тарификации до конца учебного года (31 августа):

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, указанным в пункте 2.2 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», не имеющим полной учебной нагрузки (кроме случаев их личного согласия), при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой: ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и др.

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

- не допускается выплата ежемесячной заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда Работникам,

полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда;

- переработка рабочего времени Работниками вследствие неявки сменяющего Работника или родителей несовершеннолетних обучающихся, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором в пределах фонда оплаты труда;

- объем преподавательской работы в неделю (педагогической нагрузки) учителям начальных классов в классе-комплекте устанавливается в количестве не менее чем полторы нормы, предусмотренной по учебному плану входящего в класс-комплект класса, имеющего наибольший объем учебной нагрузки.

3.21. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических и руководящих Работников, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий Работникам.

## 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны считают, что:

4.1.1. Для педагогических Работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для остальных Работников отрасли – 40 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в каждом отдельном случае на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре Работника.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических Работников и иных Работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) образовательных учреждений характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и другой частью педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающие для педагогических и иных Работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические Работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.



Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке.

В каникулярное время Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных учреждений в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Руководство образовательного учреждения вправе привлекать педагогических Работников к дежурствам по общеобразовательному учреждению. При составлении графика дежурств Работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого Работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства Работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в образовательном учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.1.3 В случае, если в начальном звене общеобразовательного учреждения реализуется учебный план пятидневной рабочей недели, учителям начальных классов устанавливать пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

4.2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение отдельных Работников, за исключением Работников, работающих в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, с письменного согласия Работника, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя образовательного учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.3. Руководителям образовательных учреждений при наличии сменной работы в образовательном учреждении вести суммированный учет рабочего времени (полугодие, год). Производить оплату за сверхурочные часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации – в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы сверхурочной работы.

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, других условий и определяется рабочим временем, фактически отработанным в данном режиме.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником с ненормированным рабочим днем в условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, порядок его предоставления устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Рекомендовать к Работникам с ненормированным рабочим днем относить: заместителя руководителя, завхоза, зав. складом, водителя, секретаря, секретаря-машинистку, медработников, библиотекаря, делопроизводителя, шеф-повара, кладовщика, лаборанта и других Работников.

Оплата ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и сложившихся семейных обстоятельств Работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех Работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

В случае отзыва Работника из отпуска 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. При наличии средств фонда оплаты труда 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.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый Работодателями с учетом пожелания Работника: при временной нетрудоспособности Работника; при выполнении Работником государственных

обязанностей; при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков в других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

В случае несвоевременного предупреждения Работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за Работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

4.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические или руководящие Работники отработали менее 10 месяцев. Если педагогические или руководящие Работники, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в образовательном учреждении более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

Работникам в возрасте до 18 лет, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, расчет компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении осуществляется исходя из 1/12 от 31 дня отпуска за каждый месяц работы.

Работник не утрачивает право на выплату денежной компенсации за неиспользованные отпуска по истечении сроков, указанных ч.3, 4 ст. 124 ТК РФ и ст. 9 Конвенции № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках».

Женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком производится оплата ежегодного оплачиваемого отпуска исходя из фактически начисленной заработной платы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску по беременности и родам.

В случае, если на момент увольнения у Работника имеются неиспользованные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов и нет возможности использовать их в натуре, то указанные дни подлежат оплате как дни неиспользованного ежегодного отпуска.

4.7. Педагогические Работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с условиями ТК РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Рекомендовать образовательным учреждениям включать в коллективные договоры следующие положения:

- Работник обязан предупредить руководителя образовательного учреждения о своем желании ухода в длительный отпуск письменно за две недели;

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому Работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;

- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательного учреждения не вправе отказать Работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких Работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь Работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

- по заявлению педагогического Работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению Работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.8. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 ТК РФ, при этом на основании заявления Работника работодатель предоставляет время для нахождения в пути к месту события и обратно.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется Работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Рекомендовать включать в коллективные договоры образовательных организаций дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней.

4.9. Образовательное учреждение с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предусматривать в коллективном договоре образовательного учреждения предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам в случаях: вступления в брак детей; рождение ребенка; проводов сына, мужа в армию; смерти близких родственников; за выполнение общественной работы (председателям профкомов, профорганизаторам, секретарям педсоветов, инспекторам по охране прав детей и иными лицами), в других случаях.

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется продолжительностью 7 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

При исчислении стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

4.11. Руководителям образовательных учреждений при тарификации не допускать снижения объема педагогической нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, по сравнению с ее объемом, предусмотренным учебным планом.

При определении объема педагогической нагрузки как правило, соблюдается преемственность преподавания учебных дисциплин, как в текущем учебном году, так и при тарификации на следующий учебный год.

## **5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

5.1. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений;
- разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых Работников. При необходимости добиваться полной или частичной компенсации органами службы занятости затрат

Работодателям на опережающее обучение Работников, высвобождаемых из образовательных учреждений;

- определять срок предупреждения Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением в образовательном учреждении численности или штата Работников, реорганизацией, ликвидацией образовательного учреждения, не менее чем за 3 месяца.

5.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением в образовательном учреждении численности или штата Работников, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в образовательное учреждение в случае появления вакантных рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемых образовательных учреждениях.

5.3. Не допускать перепрофилирования зданий муниципальных образовательных учреждений для создания на их базе негосударственных образовательных учреждений и коммерческих организаций, изменения форм собственности без согласия трудовых коллективов и профсоюзных органов.

5.4. Расторжение трудового договора по ст. 288 ТК РФ с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается.

5.5. В случае увольнения Работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего Работника.

5.5.1 Если по причинам не зависящим от сторон трудового договора (сокращение количества классов-комплектов, изменения учебных планов) объем педагогической нагрузки Работника, предусмотренный в текущем учебном году сокращается ниже размера, определенного за ставку заработной платы в неделю и отсутствует согласие педагога работать на неполную ставку, расторжение трудового договора с такими педагогическими Работниками производить по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников).

5.6. Для обеспечения повышения квалификации Работников не реже чем 1 раз в три года Управлению образования и руководителям образовательных учреждений предусматривать средства, необходимые для дополнительного профессионального образования.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

5.7. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать (при условии выделения денежных средств из соответствующих бюджетов) в нормативных правовых актах порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов мер, обеспечивающих педагогическим и руководящим Работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение техническими средствами, средствами коммуникации учебно-наглядными пособиями и другими мерами, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

5.8. Стороны договорились, что к массовому высвобождению Работников относится увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней в образовательном учреждении.

В случае массового высвобождения Работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизацией образовательного учреждения, а также сокращением численности его штата, представитель Работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях Работников, числе, категориях Работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение.

5.9. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, что преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ имеют работники:

- которые, наряду с основной работой, выполняют у данного Работодателя иную, значимую для образовательного учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.);

- предпенсионного возраста;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям:

6.1.1. Осуществлять денежную выплату работникам, награжденным ведомственными наградами, в том числе ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года (при наличии экономии по фонду оплаты труда).

6.1.2. В коллективных договорах и трудовых договорах с Работниками предусматривать денежную выплату выходного пособия (при наличии экономии фонда оплаты труда) в размере не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. первой ст. 77 ТК РФ);
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. первой ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. первой ст. 83 ТК РФ);
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п. 9 ч. первой ст. 77 ТК РФ);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. первой ст. 83 ТК РФ).

6.2. Стороны считают необходимым:

6.2.1. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

6.2.2. Оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года» и др.).

6.2.3. Сохранять приказом руководителей образовательных учреждений за педагогическим Работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода Работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим Работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию; Работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения;



- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического Работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).

6.3. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим Работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- установленные по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), 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, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Соглашения;

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы уволенных ранее педагогических Работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из частной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих Работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;

- при поступлении на соответствующую педагогическую должность Работника, переехавшего из стран СНГ, в том числе и в случае совпадения профиля работы;

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться при оплате труда квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы): вожатый; социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор

1	2
Педагог-психолог	Учитель (преподаватель) психологии, воспитатель, учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель, тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности), тьютор
Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель организации (учреждения) среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель профессиональных образовательных организаций, музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования

1	2
Преподаватель организации (учреждения) начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации (учреждении)
Учитель образовательной организации (учреждения)	Преподаватель того же предмета в профессиональных образовательных организациях

6.4. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических Работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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.

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья Работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### 7.1. Управление образования:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма Работников и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками образовательных учреждений, обобщает государственную отчетность по форме № 7 (травматизм).

7.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, в том числе на специальную оценку рабочих мест, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, использование которых отражается в коллективных договорах и соглашениях.

7.1.3. Способствует деятельности Работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства:

- выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования;

- используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%);
- обеспечивают за счет средств учреждения:
  - прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, а также внеочередные медицинские осмотры Работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, обязательного психиатрического освидетельствования с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
  - прохождение специальной подготовки Работников по вопросам санитарно-противоэпидемического режима (санминимум);
  - приобретение личных медицинских книжек;
- обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с Работниками;
- обеспечивают прохождение диспансеризации Работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляют оплачиваемый день для прохождения диспансеризации;
- обеспечивают Работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты Работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных условиях труда;
- организуют проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда в образовательном учреждении.
- содействуют созданию в образовательных учреждениях, численность которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда.

## 7.2. Райкомы Профсоюза:

7.2.1. Координируют деятельность, а также обеспечивают уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывают им методическую помощь, ведут учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных учреждениях, организуют семинары, согласовывают нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.2.2. Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных учреждениях.

7.2.3. Участвуют в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с Работниками.

7.2.4. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной

и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда Профсоюза вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных учреждениях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных Работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных учреждениях.

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законом Смоленской области от 01.12.99 № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, уставами образовательных учреждений, коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатели и их законные представители в соответствии с законодательством Российской Федерации:

8.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставляют профсоюзному органу образовательных учреждений, райкомам, горкомам, Советам председателей и профорганизаторов бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний Работников, а также бесплатно, имеющиеся транспортные средства, средства связи, что закрепляется в коллективном договоре.

8.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать образовательные учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

8.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников на счета профсоюзных организаций в соответствии с коллективным договором, соглашением, с расчетных счетов образовательного учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3 Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза Работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях образовательных учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в образовательном учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательном учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

8.3.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных

коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.3.5 Члены Профсоюза, участвующие в мероприятиях, организованных Профсоюзом (форумы, пленумы, конференции, совещания, слеты педагогов, профсоюзные тренинговые лагеря и т.д.) освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза Работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

8.4.1. Работникам, избранным на выборные освобожденные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же, или с согласия Работника в другом образовательном учреждении.

Им предоставляется отсрочка от аттестации на соответствие занимаемой должности не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии) и учитывается при оплате труда имевшаяся квалификационная категория, если срок ее действия истек во время работы на выборной должности.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения, принимается во внимание при поощрении Работников, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей и может оплачиваться за счет средств фонда стимулирующих выплат в размере определенном коллективным договором.

8.6. Увольнение по инициативе администрации образовательного учреждения лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения, или совершения работником виновных действия, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

8.7. Администрация принимает необходимые меры по недопущению вмешательства Управления образования, представителей Работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙКОМОВ ПРОФСОЮЗА**

9.1. Оказывают бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами, заключенными в трудовых коллективах образовательных учреждений, отстаивает их интересы на всех уровнях.

9.2. Принимают участие в обучении и аттестации Работников. Совместно с Администрацией и Управлением образования проводят учебу профактива, руководителей образовательных учреждений и других Работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

9.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

9.4. Своевременно рассматривают жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимают меры по защите их прав и интересов.

9.5. Оказывают материальную помощь Работникам, в соответствии с Положениями о порядке оказания материальной помощи, утвержденными Президиумами Ленинской, Промышленной, Заднепровской районными организациями Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.6. Силами технической инспекции райкомов Профсоюза осуществляют надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

9.7. Разрабатывают методические рекомендации по заключению коллективных договоров и соглашений.

9.8. Добиваются корректировки заработной платы Работникам с учетом изменения индекса цен. Осуществляют контроль за выплатой заработной платы.

9.9. Совместно с Администрацией и Управлением образования и другими заинтересованными организациями участвуют в проведении смотров, конкурсов, спортивных мероприятий, выставок, концертов, торжественных встреч.

9.10. Материально поддерживают ветеранов труда, проводят их чествование, организуют работу Совета ветеранов.

9.11. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных учреждений.

9.12. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий для трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.13. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников.

9.14. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

9.15. Анализируют социально-экономическое положение Работников, взаимодействуют с депутатами областной Думы, Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на



совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности Работников и обучающихся.

9.16. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности Сторон настоящего Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий Работников.

9.17. В поддержку своих требований при ведении переговоров, при разработке, заключении или изменении соглашения райкомы Профсоюза имеют право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушения нормальной деятельности образовательных учреждений.

9.18. В случае невыполнения условий настоящего Соглашения администрациями всех уровней и нарушения трудового законодательства и законов Российской Федерации Заднепровская, Ленинская, Промышленная районные организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации оставляет за собой право участвовать в забастовках, митингах, манифестациях, пикетах и других акциях протеста по защите своих прав, предусмотренных Конституцией Российской Федерации.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Администрации города Смоленска - Управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска (smoladmin.ru) и Ленинской, Промышленной, Заднепровской районных организаций Профессионального союза Работников народного образования и науки Российской Федерации (смолпрофобр.рф).

### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА

### РАЙКОМЫ ПРОФСОЮЗА:

Глава города Смоленска	Председатель Ленинской районной организации Профессионального союза Работников народного образования и науки Российской Федерации	Председатель Промышленной районной организации Профессионального союза Работников народного образования и науки Российской Федерации	Председатель Заднепровской районной организации Профессионального союза Работников народного образования и науки Российской Федерации
------------------------	---	--	---

**А.А. Борисов**

**О.А. Щепило**

**И.В. Шакалова**

**Л.В. Логинова**

23.08.2021

23.08.2021

23.08.2021

23.08.2021

**Зарегистрировано**

**Отделом социальной защиты населения  
в г. Смоленске в Ленинском районе  
25.08.2021 № 38/15-21**