

Утверждаю:  
От работодателя:

Начальник управления образования  
администрации Губкинского городского  
округа



В.К. Таранова

01.07.2020 г.

Согласовано:  
От работников:

Председатель Губкинской территориальной  
организации Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ

С.Н. Спивак



М.Н.

01.07.2020 г.

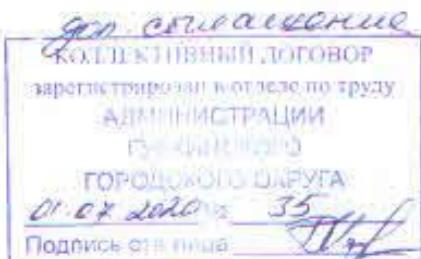
2020 г.

### Дополнительное соглашение

о внесении изменений и дополнений

в территориальное Соглашение между управлением образования Губкинского  
городского округа и Губкинской территориальной организацией Профсоюза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации на 2018-2020 годы

№ 69 от 27.12.2017г



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**о внесении изменений и дополнений**  
**в территориальное Соглашение между управлением образования Губкинского**  
**городского округа и Губкинской территориальной организацией Профсоюза**  
**работников народного образования и науки Российской Федерации**  
**на 2018-2020 годы № 69 от 27.12.2017г**

от «01»\_июля \_2020

Управление образования Губкинского городского округа в лице начальника управления образования Тарановой Валентины Константиновны с одной стороны и Губкинская территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Спивак Светланы Николаевны, представляющей интересы работников отрасли образования, с другой стороны, действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации, на основании статьи 49 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настояще дополнительное соглашение о следующем:

1.Внести изменения и дополнения в территориальное Соглашение управления образования Губкинского городского округа и Губкинской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы:

**Раздел IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**Дополнить Пунктом 4.3 следующего содержания:**

Для всех работающих граждан переход к новому формату сведений о трудовой деятельности с 01.01.2020г в виде электронных трудовых книжек - добровольный и осуществляется только с личного согласия.

У работников, впервые принятые на работу с 01.01. 2021 года, все сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления трудовой книжки в бумажном варианте.

Остальным работникам до 31 декабря 2020 года включительно необходимо подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении трудовой книжки в бумажном варианте.

При сохранении трудовой книжки в бумажном варианте работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. Для работников, которые не подадут заявление в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудоустроены, работодатель также продолжит вести трудовую книжку в бумажном варианте.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в бумажном варианте имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

- 1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:
  - а) временной нетрудоспособности;
  - б) отпуска;
  - в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты, не подавшие одно из письменных заявлений.

## **Раздел VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

### **Пункт 6.1. дополнить текстом следующего содержания:**

Установить минимальный размер заработной платы в сумме 12 130 рублей в месяц.

Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года."

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработка плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Не подлежит включению в минимальный размер оплаты труда (12130руб.) оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздничные дни, премии к праздникам, юбилейным датам и и т.п.

### **Пункт 6.1.1. изложить в следующей редакции:**

6.1.1. Оплата труда работников осуществляется:

6.1.1.1. В муниципальных общеобразовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования - в соответствии с постановлениями:

- Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с учетом вносимых изменений);

- администрации Губкинского городского округа от 31 октября 2019 года № 1889-па «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с учетом вносимых изменений).

6.1.1.2. В организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования - в соответствии с постановлениями:

- Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» (с учетом вносимых изменений);

- администрации Губкинского городского округа от 20 мая 2014 года № 1081-па «О Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций Губкинского городского округа» (с учетом вносимых изменений).

6.1.1.3. В муниципальных организациях дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Губкинского городского округа, в соответствии с постановлениями:

- Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (с учетом вносимых изменений);

- администрации Губкинского городского округа от 31 мая 2019 года № 918-па «О внедрении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (с учетом вносимых изменений);

6.1.1.4. В муниципальном бюджетном учреждении «Научно-методический центр» в соответствии с постановлением администрации Губкинского городского округа от 24 апреля 2020 года № 597-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Научно-методический центр» города Губкина Белгородской области (с учетом вносимых изменений);

6.1.1.5. В муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в соответствии с постановлением администрации Губкинского городского округа от 24 апреля 2020 года № 598-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» города Губкина Белгородской области» (с учетом вносимых изменений);

6.1.1.6. В муниципальном казенном учреждении «Центр бухгалтерского обслуживания и ресурсного обеспечения учреждений сферы образования», в соответствии с постановлением администрации Губкинского городского округа от 28 декабря 2018 года № 2211-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания и ресурсного обеспечения учреждений сферы образования» (с учетом вносимых изменений).

6.1.1.7. В муниципальном бюджетном учреждении «Спортивно-оздоровительный комплекс «Орленок» в соответствии с постановлением администрации Губкинского городского округа от 27 июля 2011 года № 1404 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального оздоровительного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Орленок» города Губкина Белгородской области» (с учетом вносимых изменений).

#### **Пункт 6.1.5. изложить в следующей редакции:**

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

Осуществление доплат производить работникам, замещающим основного работника, отсутствующего в связи с отпуском, болезнью и другим причинам по следующим должностям:

- сторож;
- уборщик служебных помещений;
- заместитель заведующего по хозчасти;
- заместитель директора по хозчасти;
- заведующий хозяйством.

#### **В Пункте 6.1.6. исключить слова:**

- Занесение на Доску Почета, в Книгу Почета

#### **Абзац 2 Пункта 6.1.7. изложить в следующей редакции:**

6.1.7. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная стимулирующая доплата за наличие государственных и отраслевых наград:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени) «Заслуженный учитель» в размере - 3000 рублей.

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации», «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере - 500 рублей.

- за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей.

В случае, если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

#### **Последний абзац Пункта 6.2.2. изложить в следующей редакции:**

Выплата заработной платы обеспечивается путем перечисления на пластиковые банковские карты «МИР» или сберегательные книжки работникам отрасли.

#### **Раздел 6 дополнить пунктом 6.2.7. следующего содержания:**

Для сотрудников МОП, обеспечивающих охрану объектов и имущества при сменном графике работы (работающих по графику во время праздничных дней, а также ночью, во время выходных дней), при расчете размера их заработной платы использовать суммированный учет рабочего времени. (Ст. 104 ТК РФ).

При сменном графике работы должна соблюдаться норма часов, установленная за учетный период, который не может быть больше года.

График работы составляется с учетом установленной нормы рабочих часов согласно производственному календарю, который утверждается ежегодно на федеральном уровне. Расчет заработной платы осуществлять исходя из фактически отработанных часов за месяц.

Если согласно графику сменности (по итогам учетного периода) рабочее время окажется меньше нормы, то в этом случае будет иметь место недоработка по вине работодателя. Работодатель обязан возместить среднюю заработную плату за неотработанное по его вине время (ст.155 ТК РФ).

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за пределами установленной продолжительности рабочего времени должна оплачиваться в соответствии со ст.152 ТК РФ за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

#### **Пункт 6.3.1 дополнить абзацами:**

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

Применение электронного обучения и дистанционных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

#### **Пункт 6.3.2. исключить.**

#### **Пункт 6.3.4. изложить в следующей редакции:**

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, по болезни или другим причинам, продолжавшегося не более 2 месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если замещение осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

### **Раздел VII « Рабочее время и время отдыха»**

#### **Дополнить пунктом 7.1.14. следующего содержания:**

Работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

(Приложение №3, №1-16 перечня должностей, дающих право на дополнительный отпуск).

### **Дополнить пунктом 7.1.15. следующего содержания**

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с Законом N 181-ФЗ от 24.11.1995 (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Независимо от группы инвалидности работнику должен быть установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

## **РАЗДЕЛ VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

### **Пункт 8.2.3. дополнить текстом:**

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

### **Пункт 8.2.4. дополнить текстом следующего содержания**

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (образовательных услуг, фонда оплаты труда) и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Размер средств, направляемых страхователем на финансирование предупредительных мер, не может превышать 20% сумм страховых взносов, начисленных за предшествующий календарный год. Объем средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер, может быть увеличен до 30 процентов сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными

заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

**Пункт 8.2.12. дополнить текстом следующего содержания:**

- дополнительное поощрение (премирование) работников - победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий, а также работников за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирования, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с получением травмы, трудувечьем или профессиональными заболеваниями).

Мероприятия реализуются при наличии финансовой возможности.

**Раздел IX.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

**В пункте 9.6.2. исключить в последнем абзаце предложение следующего содержания:**

...Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

**Дополнить пункт 9.6 подпунктом 9.6.3. следующего содержания:**

Рекомендовать образовательной Организации предусматривать в коллективном договоре и в Положении об оплате труда дополнительную льготу путем сохранения уровня оплаты труда

**сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории:**

- педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но не имеющим возможности пройти процедуру аттестации по уважительным причинам - *нахождение в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, не менее чем за 1 год о наступления права для назначения страховой пенсии по старости.*

**сроком до 6 месяцев по имевшейся ранее квалификационной категории:**

-педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но не имеющим возможности пройти процедуру аттестации по уважительным причинам - *по окончании длительной болезни, длительного отпуска до 1 года.*

Принятое решение оформлять приказом руководителя образовательной Организации на основании вышеуказанных локальных актов.

В условиях режима повышенной готовности, вызванного распространением пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 и в целях социальной защиты педагогических работников:

-сохранить срок действия квалификационных категорий, условий оплаты труда до конца 2020г педагогическим работникам, сроки действия квалификационных категорий которых заканчиваются в период с 1 апреля по 1 сентября 2020г с учетом установленной им ранее квалификационной категории.

-обеспечить возможность и условия проведения аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию с использованием информационно-квалификационной сети «Интернет» и соблюдением необходимых санитарно-гигиенических и профилактических мер.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью территориального Соглашения управления образования администрации Губкинского городского округа и Губкинской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ №69 от 27.12.2017г на 2018 -2020гг.